



## **Warum sollten sich die Mitarbeiter für die Einführung eines Hinweisgebersystems und den Schutz des Hinweisgebers einsetzen?**

### **1. Hinweisgeber und Hinweisgebersysteme**

Hinweisgeber sind Personen, die unternehmensbezogene Missstände und Fehlverhalten intern oder extern melden. Hinweise können sich dabei auf illegales, aber auch gefährliches, schädigendes oder moralisch verwerfliches Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten beziehen. Ein Hinweis ist dabei von einer persönlichen Beschwerde zu unterscheiden. Hinweisgebersysteme bieten den Mitarbeitern eine Anlaufstelle (z.B. Hotline, Ombudsman oder internetgestützte Systeme wie BKMS), wo sie ihre Bedenken vertraulich äußern können. Dadurch kann das Unternehmen tätig werden und wirtschaftliche und Reputationsschäden vermeiden.

### **2. Warum ist der Schutz des Hinweisgebers überhaupt nötig?**

In Deutschland werden zwei Drittel aller Wirtschaftsstraftaten durch Zufall – also nicht durch interne Kontrollsysteme – aufgedeckt (PwC Studie 2007).

Die Beschäftigten sind oft die Ersten (manchmal die Einzigen), die unternehmerisches Fehlverhalten bemerken. Aus Furcht vor negativen Konsequenzen verschweigen sie jedoch häufig ihre Kenntnisse. Hinweisgebersysteme sollen dem entgegenwirken. Im internationalen Vergleich nutzen nur wenige deutsche Unternehmen Hinweisgebersysteme (PwC Studie 2007).

Hinweisgebersysteme und der Schutz des Hinweisgebers sind als wesentliche Bestandteile des Corporate Governance und der Risikofrüherkennung allgemein anerkannt. Sie müssen in die Unternehmenskultur integriert und von allen Unternehmensbeteiligten verstanden und praktiziert werden, um als effektives Kontrollinstrument ihre Wirksamkeit zu entfalten.

### **3. Was können Mitarbeiter tun?**

Es geht darum, das Unternehmen und seine Mitarbeiter vor den mittel- bis langfristigen Folgen zu schützen, wenn einzelne Personen zu ihrem eigenen Vorteil bewusst die Gesetze und Unternehmensregeln brechen. So ein Verhalten verdient keinen Schutz durch Wegsehen. Falsch verstandener „Corps-Geist“ und „Loyalität“ sind da völlig fehl am Platze.

Damit Schlimmeres verhütet werden kann, ist die Unternehmensleitung auf das verantwortungsvolle Handeln ihrer Mitarbeiter angewiesen. Wenn sie etwas wahrgenommen haben, was nicht in Ordnung zu sein scheint, sollten sie das den zuständigen Stellen mitteilen. Mit „Denunziantentum“ oder „Blockwartmentalität“ hat das rein gar nichts zu tun.

Damit niemand Angst vor beruflichen Nachteilen haben muss, sollen Hinweise auch vertraulich an einen vom Unternehmen bestellten Ombudsman gegeben werden können. Das ist ein Rechtsanwalt, der zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Der Hinweis wird geprüft und der Sache wird nachgegangen. Der Hinweisgeber wird informiert, was daraus geworden ist.

Wenn sich Ihre Unternehmensleitung, der Betriebsrat und der Aufsichtsrat für die Einführung des Hinweisgebersystems entscheiden brauchen Sie die Unterstützung der Mitarbeiter.

Darum bitten die Wirtschaftsverbände, die Gewerkschaften und transparency international.

*Stand: Februar 2008*