

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 wird die Einführung von Hinweisgebersystemen für deutsche Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten zur Pflichtübung. Dabei ist der Begriff des „Systems“ ein Stück weit irreführend, denn es ist nicht ausschließlich die Verwendung von Software damit gemeint.

Hinweisgeber- oder Whistleblowing-Software gibt es in hinreichender Auswahl am Markt. Wer aber nun der Auffassung ist: „Nun gut, dann schaffen wir halt so eine Software an und gut ist.“, der greift ein ganzes Stück zu kurz. Und das gleich in mehrfacher Hinsicht.

Rechtliche Rahmenbedingungen sind offen gestaltet

Die EU-Richtlinie 2019/1937 spricht in ihrem Artikel 9 zunächst einmal vollkommen neutral von „Meldekanälen“, also Zugangswegen, über die ein Hinweis zu einem Fehlverhalten gegeben werden kann. Diese Kanäle müssen gemäß Artikel 9 Abs. 2 eine Meldung in schriftlicher oder mündlicher bzw. in beiden Formen ermöglichen.

Damit käme auch der in der Vergangenheit teilweise eingesetzte „Hausbriefkasten“, in den man als Beschäftigter des Unternehmens ein Schreiben einwerfen konnte, als mögliches Instrument für eine Meldung in Frage. Das Problem dabei: die Umsetzung der Vorgaben aus den Artikeln 4 (Persönlicher Anwendungsbereich) und 9 (Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen)

Im persönlichen Anwendungsbereich legt die EU-Richtlinie fest, welche Personen als Hinweisgeber in Erscheinung treten können. Dabei werden u.a. auch Unterauftragnehmer, Lieferanten, ehemalige Mitarbeiter sowie Dritte genannt.

Da ein interner Briefkasten kaum im Zugriff von Personen außerhalb des Unternehmens liegt, scheidet damit diese Möglichkeit der Umsetzung bereits früh aus.

Ergänzend fordert Artikel 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie, dass Meldekanäle so sicher zu konzipieren, einzurichten und zu betreiben sind, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgeber zu wahren und ein unbefugter Zugriff zu verwehren ist.

Auch diese Anforderung unterbindet die Verwendung von Hausbriefkästen zur Abgabe von Meldungen.

Bleibt also doch nur noch die Software-Lösung? Nun, eine Hinweisgeber-Software kann ein Element einer Lösung, muss aber – so wie die Richtlinie es ausführt – nicht die einzige Komponente sein.

Erfolg von Hinweisgebersystemen

Ist der Entschluss gefasst, eine Hinweisgeber-Software einzusetzen, stellt sich nun die eigentliche Aufgabe: dieses System im Unternehmen einzusetzen. Dabei sind mit Einsatz nicht Installation und Betrieb der Software gemeint. Dies lässt sich im Normalfall mit relativ geringem Aufwand bewerkstelligen. Ganz entscheidend ist vielmehr die Art und Weise des Einsatzes, dass im Unternehmen nicht gegenseitiges Misstrauen und Denunziantentum gefördert werden. Diesem gilt es vorzubeugen. D.h. die Vorbereitungs- und Einführungsphase ist von elementarer Bedeutung für den späteren „Erfolg“ eines Hinweisgebersystems.

Aber, was heißt eigentlich „Erfolg“ in diesem Zusammenhang? Die Anzahl der gemeldeten Verdachtsfälle? Eher weniger. Die Höhe der aufgedeckten Unterschlagungen oder Betrugssachverhalte? Wohl kaum.

Was macht also den Erfolg eines Hinweisgebersystems aus? Um dies zu beantworten, muss man sich zunächst im Klaren darüber sein, was ein Hinweisgebersystem leisten kann.

Wirtschaftlicher Nutzen von Hinweisgebersystemen

Der wesentlichste Aspekt beginnt bereits mit der Grundüberzeugung: dieses System wird nicht eingesetzt, weil der Gesetzgeber das Unternehmen dazu verpflichtet (dies sollte bestenfalls der konkrete Auslöser sein), sondern weil es einen Nutzen für das Unternehmen und seine Beschäftigte bewirken kann.

Welcher Nutzen könnte aus Hinweisen entstehen? Hinweise beziehen sich auf Fehlverhalten. Ein derartiges Fehlverhalten in Form von Ausnutzen von Schwachstellen wird oftmals erst mit tiefer Kenntnis der Unternehmensprozesse ermöglicht. D.h. Hinweise lassen Rückschlüsse auf potentielle Kontrollschwächen und Prozesslücken zu, deren Beseitigung zu einer Stabilisierung des Unternehmens beitragen.

Mit einer derartigen Stabilisierung des Unternehmens geht wiederum eine frühzeitige Erkennung von Risiken einher, die bei systematischer Einbindung einen Einfluss auf das betriebliche Risikomanagement nehmen kann.

Aber nicht nur betriebswirtschaftlich „harte Fakten“ sprechen Hinweisgebersystemen einen Nutzen zu. Auch die berühmten „soft facts“ sind nicht zu vernachlässigen. So stärkt bspw. ein ethisches Arbeitsklima nachweislich das Vertrauen der eigenen Mitarbeiter in das Unternehmen und in die Unternehmensleitung. Nicht zu vergessen: eine positive Außendarstellung des Instruments „Hinweisgebersystem“ trägt klar zu einer Stärkung der Reputation bei.

Vorbereitung ist Alles

Was ist nun aber erforderlich, um einen derartigen Nutzen hervorzurufen? Was sind die Voraussetzungen, die kritischen Erfolgsfaktoren dafür? Klare Aussage: eine gute und strukturierte Vorbereitung und Einführung!

Hierbei sind einige Elemente von zentraler Bedeutung. Angefangen von der positiven Einstellung der Unternehmensleitung zur Thematik (Stichwort: „Vorleben“), über die entsprechenden organisatorischen Rahmenbedingungen (interne Richtlinie/Anweisung, Ansprechpartner und der Einbindung von Mitbestimmungsgremien) bis hin zur Kommunikation des Themas in die Belegschaft (über Schulungen, E-Mailnachrichten, o.ä.). Insbesondere dem letztgenannten Punkt kommt sehr hohe Bedeutung zu: schließlich sollen Denunziantentum und eine Atmosphäre des Misstrauens vermieden werden. D.h. es gilt im Vorfeld – vor der Einführung des Systems – die Belegschaft an das Thema heranzuführen und mitzunehmen. Erst dann haben Hinweisgebersysteme die Chance, über das Stadium der „gesetzlichen Vorgabe“ hinauszukommen und ihren Nutzen zu erzielen.

Die Phase nach der Einführung soll an dieser Stelle aber nicht vernachlässigt werden. So überzeugend die Argumentationen in der Vorbereitungsphase seien mögen, sie werden in den ersten Wochen und Monaten nach der Einführung sehr sorgfältig durch die Belegschaft auf den Prüfstand gestellt. Und dieser Prüfstand heißt „Integrität“. D.h. handeln die Akteure nach den von ihnen dargestellten Aussagen bzw. werden Hinweise vertraulich behandelt und haben sie wahrnehmbare Konsequenzen?

Damit wird klar: die Software ist zwar ein wichtiges Element, aber auch nur ein Element von Mehreren, die Wohl und Wehe eines Hinweisgebersystems im Unternehmen beeinflussen.



Dipl.-Kfm.
Frank Frohme
Geschäftsführer

frank.frohme@cmi-compliance.de
+49 (0)172 – 262 7330