

Bachelorarbeit

Best Practice der Ausgestaltung von Whistleblowing-Systemen: Eine Analyse
für deutsche Unternehmen

von
Nina Donath

Erstaufgabe

Diplomica Verlag 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 95820 260 3

Leseprobe

Textprobe:

Kapitel 3.13, Implementierung von Whistleblowing-Strukturen:

3.1.3.1, Einfluss der Unternehmenskultur:

Die Kultur eines Unternehmens repräsentiert deren gelebte Grundwerte, gemeinsame Ziele und Visionen und ist eng an die geschäftliche Entwicklung geknüpft. Sie regelt und beeinflusst die gesamte Beziehungsstruktur, die ein Unternehmen zu seinen Stakeholdern, insbesondere zu seinen Mitarbeitern, pflegt.

Die Unternehmenskultur hat einen signifikanten Einfluss auf den Erfolg von Compliance-Bemühungen und somit auf die Entstehung von betriebsinternem Fehlverhalten. Compliance-Maßnahmen tragen wiederum zu einer Erhöhung des Rechtsbewusstseins von Mitarbeitern bei und bieten eine Orientierung darüber, welche Verhaltensweisen von der Unternehmensleitung als korrekt angesehen werden. Einen Zusammenhang zwischen positiver Unternehmenskultur sowie einer gestiegenen Akzeptanz von Compliance-Aktivitäten belegte auch eine PwC-Studie unter deutschen Großunternehmen.

Eine Kultur des Vertrauens, der gegenseitigen Wertschätzung und Kooperation führt zu höherer Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft durch die Mitarbeiter. Compliance-Maßnahmen können im Rahmen einer Whistleblowing-Politik so gestaltet sein, dass eine Kultur entsteht, die Whistleblowing als wünschenswert empfindet. Diese Maßnahmen suggerieren im Außenverhältnis die Bereitschaft des Unternehmens, sich ethisches und moralisches Verhalten selbst aufzuerlegen. Kulturelle Lernvorgänge und positive Veränderungen im Unternehmen finden dann statt, wenn erwünschtes Handeln systematisch durch die Geschäftsleitung bestärkt und illegitimes, illegales Verhalten geahndet wird. Eine positive und offene Unternehmenskultur stellt somit eine notwendige Voraussetzung dafür dar, dass internes Whistleblowing erfolgt und die Wahrscheinlichkeit einer externen Informationsweitergabe minimiert wird.

Gemäß der eigenen Umfrage hat jedes vierte Unternehmen bereits Hinweise über ein implementiertes Whistleblowing-System entgegengenommen. Die Hälfte von ihnen gab jedoch an, keine relevanten Hinweise bezüglich doloser Handlungen oder Fehlverhalten empfangen zu haben. Das Hinweisaufkommen wurde zudem in letzter Zeit als stagnierend bis abnehmend beschrieben. Aufgrund eines Mangels an eingegangenen, relevanten Meldungen entsteht gegebenenfalls Zweifel an der Notwendigkeit derartiger Systeme. Es ist gewiss möglich, dass Mitarbeiter sorgfältig und moralisch unbedenklich ihren Aufgaben nachgehen. Im Hinblick auf die aktuellen Statistiken des BKA, welche deutliche Zuwachsraten, z. B. bei Wirtschaftskriminalität im Zusammenhang mit Arbeitsplatzverhältnissen, belegen, scheint ein anderer Grund wahrscheinlicher. So wird in einer Unternehmenskultur, in der sich Whistleblowing nicht neutral genähert wird, die Bereitschaft zur Mitteilung von Hinweisen eher gering sein.

Nachfolgend werden einflussreiche Instrumente vorgestellt, durch die die Unternehmenskultur beeinflusst werden kann. Diese bilden die Voraussetzung, um auf die Akzeptanz von Hinweisgebersystemen