

Umfrage

Whistleblowing-Hotlines in Österreich

Ergebnisbericht

bpv Hügel Rechtsanwälte OG

Wien, Mai 2012

Zitiervorschlag: bpv Hügel Rechtsanwälte OG, Umfrage Whistleblowing-Hotlines in Österreich Ergebnisbericht (2012) [Seite]

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Zustimmung der bpv Hügel Rechtsanwälte OG reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Projektdurchführung: bpv Hügel Rechtsanwälte OG in Zusammenarbeit mit Leitbetriebe Austria.

Kontakt bei bpv Hügel Rechtsanwälte OG:

Dr. Sonja Dürager
Rechtsanwalt
Donau-City-Straße 11
1220 Wien
Tel: 01 260 50 125
Fax: 01 260 50 308
Email: sonja.duerager@bpv-huegel.com

Inhaltsverzeichnis

I.	Methode der Umfrage	4
II.	Ergebnisse der Umfrage	5
1	Zu den befragten Unternehmen	5
2	Whistleblowing	6
3	Nicht-Nutzer von Whistleblowing-Hotlines	13
4	Nutzer von Whistleblowing-Hotlines	17

I. Methode der Umfrage

Die Stichprobenauswahl beansprucht keine Repräsentativität für Österreich, da die Auswahl nicht zufällig, sondern eher nach dem Prinzip der Forschungsökonomie gewählt wurde. Um dennoch möglichst viele verschiedene Unternehmen (sowohl KMUs als auch börsennotierte Gesellschaften) zur Teilnahme einladen zu können, wurden sowohl alle zur Verfügung stehenden Kontaktdaten im Netzwerk der Leitbetriebe Austria als auch eine Auswahl von Kontakten von bpv Hügel Rechtsanwälte OG, die kein Leitbetrieb sind, genutzt. Ziel der Untersuchung war es nicht, eine repräsentative Bestandsaufnahme über den Einsatz von Whistleblowing-Hotlines zu erhalten, sondern vor allem Meinungen und Einstellungen dazu zu erheben, die Umstände einer tatsächliche Implementierung einer Hotline zu hinterfragen sowie Unternehmenseigenschaften herauszuarbeiten, welche tendenziell eher derartige Hotlines einrichten und welche nicht.

Insgesamt erfolgte ein elektronisches Rundschreiben mit der Bitte zur Teilnahme an 1034 Unternehmen in Österreich. Als Datenerhebungsinstrument wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt, der überwiegend aus geschlossenen Fragen bestand, am Ende aber auch zwei offene Fragen zu Vor- und Nachteilen von Whistleblowing-Hotlines bot. Die Beantwortung des Fragebogens nahm etwa 15 Minuten in Anspruch, je nachdem, ob eine Whistleblowing-Hotline bestand oder nicht etwas länger oder kürzer.

Die Teilnahme konnte über das Ausfüllen eines Online-Fragebogens, der am eigens dafür eingerichteten Server unter der Adresse <https://rechner.atikon.at/bpv-huegel.com.rechner.atikon.at/fragebogen/wh>, abgelegt war, erfolgen. Im Zeitraum vom 8.11.2011 bis 27.2.2012 war der Server geöffnet, so dass in der Zeit das Ausfüllen des Fragebogens möglich war. Nach 2 Wochen erfolgte ein Erinnerungsmail an alle Kontakte. Insgesamt konnten bis zur Schließung des Fragebogens 101 ausgefüllte Fragebogen gezählt werden, das entspricht einem Rücklauf von 9,8%.

Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf den Angaben dieser beantworteten Fragebögen und zeigen erste Tendenzen, welche für ein bisher in Österreich relativ unerforschtes Thema (es gibt zB von *Hauser* eine Umfrage iZm Whistleblowing in der Versicherungswirtschaft, Das Bild von Whistleblowing in der österreichischen Versicherungswirtschaft, ÖBA 2009,497) trotz fehlender Repräsentativität und geringer Fallzahlen von großer Relevanz für zukünftige Forschungsprojekte, aber auch für Praktiker in unterschiedlichen Bereichen, sein kann.

II. Ergebnisse der Umfrage

1 Zu den befragten Unternehmen

58% der befragten Unternehmen – das entspricht 59 Unternehmen – sind in einem Konzern verbunden (n= 95; 6 fehlende Angaben). 39% dieser Unternehmen geben an, dass ihr Unternehmen die Konzernspitze ist, in 61% der Fälle ist das befragte Unternehmen aber nicht die Konzernspitze (n=57; 2 fehlende Antworten). In 86% der Fälle ist der Hauptsitz der Konzernspitze in Europa, bei 11% in Nordamerika, je 2% geben als Sitz Asien bzw. einen anderen Kontinent an (n=56; 3 fehlende Antworten). Bezüglich des Landes, in welchem die Konzernspitze situiert ist, haben nur 25 der 59 Unternehmen eine gültige Antwort gegeben: 14mal wird Österreich genannt, 2mal Dänemark, 3mal Deutschland, 2mal Frankreich, 1mal Italien, 1mal Gibraltar, 1mal Japan und 1mal Südafrika. In 55% der Unternehmen, die einem Konzern angehören, ist die Konzernspitze börsennotiert (n=56; 3 fehlende Antworten).

84 der 101 befragten Unternehmen (17 fehlende Antworten) haben angegeben, wie viele selbstständige österreichische Gesellschaften zum Unternehmen gehören. Der größte Prozentsatz, nämlich 43%, gibt an, nur eine österreichische Gesellschaft gehöre zum Unternehmen. Weitere 36% geben an, dass 2 bis 5 Gesellschaften zum Unternehmen gehören, 13% geben an, zwischen 6 und 10, 8% geben mehr als 10 an, wobei 50 die Höchstzahl bezeichnet. Insgesamt liegt der Mittelwert bei 4,7 und der Median bei 2 – was bedeutet, dass 50% der Befragten eine oder zwei österreichische Gesellschaften zählen, 50% zwei oder mehr.

35% der 94 gültigen Antworten (7 fehlende Antworten) haben einen Standort in Österreich, 19% zwei, 17% drei Standorte. Weitere 21% verfügen über 4 bis 10 österreichische Standorte, 7% sogar über mehr als 10 Standorte. Der Mittelwert beträgt 46,5, der Median von 2 ist in diesem Fall aufgrund einzelner Ausreißer nach oben als Maß für die zentrale Tendenz vorzuziehen und verdeutlicht, die große Anzahl an geringen Zahlen – 50% der Befragten haben 2 oder mehr Standorte, 50% 2 oder einen.

11 von 93 Unternehmen (8 fehlende Antworten) sind börsennotiert, wovon von sieben Unternehmen die Aktien in den ATX einbezogen sind. Die Hälfte der 94 Unternehmen (7 fehlende Antworten) ordnen ihr Unternehmen dem Sektor Industrie zu, 17% dem Gewerbe, 7% den Banken und Finanzdienstleistern, 1% dem öffentlichen Bereich sowie 25% andere. 21 der Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Mitarbeiter, 24 Unternehmen beschäftigen zwischen 51 und 150 Mitarbeiter, 12 zwischen 151 und 250 und weitere 38 beschäftigen mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (6 fehlende Antworten). Von 85 Unternehmen (16 fehlende Antworten) liegen gültige Antworten in Bezug auf den Jahresumsatz vor: 19 Unternehmen erwirtschaften jährlich weniger als 9,68 Millionen Euro, 30 zwischen

9,69 und 38,5 Millionen Euro und weitere 36 erwirtschaften mehr als 38,5 Millionen Euro jährlich.

54% der Befragten geben an, über einen Ethikkodex zu verfügen (n=94, 7 fehlende Antworten). In 29 Fällen gilt der Ethikkodex nur intern, in einem Fall nur extern und in 21 Fällen sowohl als auch. 47% verfügen über eine Compliance-Organisation (n=95, 6 fehlende Antworten).

2 Whistleblowing

Die Hälfte der befragten Unternehmen hat von Whistleblowing-Hotlines bereits etwas gehört – insgesamt 48 von 95 (6 fehlende Angaben). In 21 von 92 Unternehmen besteht auch eine Whistleblowing-Hotline.

Interessant erscheint nun ein Blick auf die demografischen Variablen. Inwiefern ist die Einrichtung von einer Whistleblowing-Hotline von unternehmensspezifischen Charakteristika abhängig?

- a) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einem Konzern und dem Vorhanden Sein einer Whistleblowing-Hotline?* Angenommen wird, dass in einem Konzern Whistleblowing-Hotlines eher eingerichtet sind, da über Whistleblowing-Hotlines die Konzernspitze und das Management der Konzernspitze, die auch für Rechtsverletzungen in den Tochtergesellschaften, welche mangels einer unzureichenden Organisation im Konzern ermöglicht werden, verantwortlich ist, über Vorgänge in den einzelnen Gesellschaften besser informiert werden können.

Die Ergebnisse zeigen zwar, dass ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen besteht ($\text{Chi}^2=13,494$; $\text{df}=1$; $p<.05$), doch eine Verbindung in einem Konzern impliziert nicht automatisch eine Whistleblowing-Hotline – 56 gehören einem Konzern an, von welchen 20 über eine Whistleblowing-Hotline verfügen, die restlichen 36 aber nicht. Allerdings kann festgestellt werden, dass, wenn eine Whistleblowing-Hotline besteht – wie hier in 21 Fällen – dann die Wahrscheinlichkeit einem Konzern anzugehören groß ist: Immerhin gehören 20 der 21 Unternehmen, die eine Hotline haben, einem Konzern an.

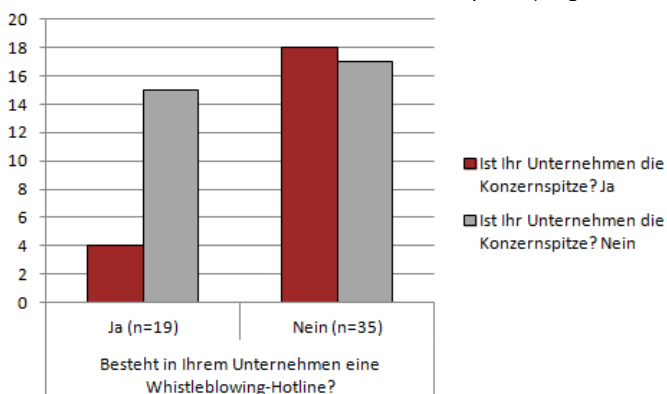
Abb.1: Häufigkeit des Auftretens einer Whistleblowing-Hotline in Abhängigkeit einer Verbindung zu Konzernen (Angaben in n)



- b) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Angabe des eigenen österreichischen Unternehmens als Konzernspitze und dem Vorhanden Sein einer Whistleblowing-Hotline?* Angenommen wird, dass österreichische Konzerne, also solche wo die Konzernspitze ein österreichisches Unternehmen ist, eher weniger eine Whistleblowing-Hotline haben als ausländische Konzerne, da es in Österreich keine unmittelbar geltenden Rechtsvorschriften gibt, welche die Einrichtung von Whistleblowing-Hotlines verlangen.

Hier kann ein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden ($\chi^2=4,707$; $df=1$; $p<.05$) und die Hypothese gestärkt werden. Von den 22 Unternehmen, welche angeben, dass ihr Unternehmen die Konzernspitze ist, haben nur vier eine Whistleblowing-Hotline, das entspricht einem Anteil von 18%, während von den 32 Unternehmen, welche angeben, dass sie nicht die Konzernspitze repräsentieren, 15 Unternehmen über eine Whistleblowing-Hotline verfügen – das sind 47%. Es ist dabei allerdings darauf hinzuweisen, dass in einzelnen Fällen auch möglich wäre, dass zwar nicht die befragte Gesellschaft, allerdings eine andere österreichische Gesellschaft die Konzernspitze bildet, wodurch das Ergebnis relativiert würde.

Abb. 2: Häufigkeit des Auftretens einer Whistleblowing-Hotline im Zusammenhang mit dem befragten österreichischen Unternehmen als Konzernspitze (Angaben in n)



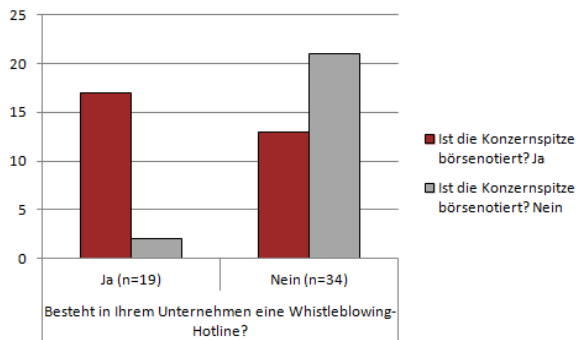
- c) *Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Kontinent, in welchem die Konzernspitze situiert ist und der Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline?* Die Hypothese hierzu lautet, dass Konzerne, deren Spitze in einem anderen Land als Österreich ist, aufgrund anderer Rechtsvorschriften gezwungen sind, auch eine Whistleblowing-Hotline bei der Tochtergesellschaft in Österreich einzurichten.

Der Chi-Quadrat-Test zeigt, dass ein tendenzieller Zusammenhang besteht ($\text{Chi}^2=7,173$; $\text{df}=1$; $p=.067$) – insofern, dass insbesondere von den 5 nordamerikanischen Konzernspitzen 4 eine Whistleblowing-Hotline besitzen, von den 46 europäischen nur ein Drittel. Aufgrund der hohen Zahl an fehlenden Antworten bzgl. des Landes, kann nur wenig zu den europäischen Ländern gesagt werden: Von zwei dänischen Konzernspitzen, hat ein Unternehmen, das zu diesem gehört, eine Whistleblowing-Hotline, bei den drei deutschen, haben zwei keine, bei den zwei französischen, haben beide keine und auch das Unternehmen mit dem italienischen Konzernsitz verfügt über keine Hotline. Zwei von 14 österreichischen Konzernen verfügen über eine Whistleblowing-Hotline. Allerdings ist hier eine Interpretation kaum möglich, da von jenen 56, die angeben, zu einem Konzern zu gehören, nur 25 das jeweilige Land betitelt haben.

- d) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Börsennotierung der Konzernspitze und einer Whistleblowing-Hotline?* Vermutet wird, dass börsennotierte Konzerne über eine Hotline verfügen, da börsennotierte Gesellschaften dem Corporate Governance Kodex unterliegen, und damit direkt zur Organisation einer effektiven Corporate Governance verpflichtet sind.

Die Resultate zeigen, dass ein Zusammenhang besteht ($\text{Chi}^2=13,027$; $\text{df}=1$; $p<.05$). Nicht alle Konzerne, die börsennotiert sind, verfügen über eine Hotline, von 30 börsennotierten Konzernspitzen haben 17 eine Hotline. Wiederum ist aber die Wahrscheinlichkeit höher, eine Hotline eingerichtet zu haben, wenn die Konzernspitze börsennotiert ist: nur von 2 der 19 Unternehmen, die eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet haben, ist die Konzernspitze nicht börsennotiert, während 21 der nicht börsennotierten Konzernspitzen über keine Whistleblowing-Hotline verfügen.

Abb.3: Häufigkeit des Auftretens einer Whistleblowing-Hotline in Abhängigkeit der Börsennotierung der Konzernspitze



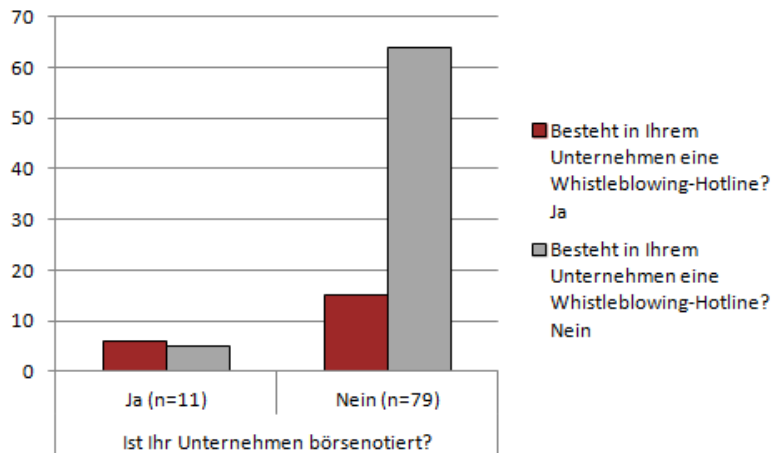
- e) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der österreichischen Gesellschaften, die zum Unternehmen gehören bzw. zwischen der Anzahl der österreichischen Standorte und der Wahrscheinlichkeit, eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet zu haben?* Mehr Gesellschaften oder mehr Standorte dürften die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline begünstigen, weil dadurch für die Geschäftsführung eine geringere direkte Kontrolle darüber besteht, was in den einzelnen Standorten geschieht, welches Defizit das Instrument der Whistleblowing-Hotline (Bottom-Up) ausgleichen könnte.

Für beide Fragen kann kein Zusammenhang nachgewiesen werden. Es besteht kein signifikanter Unterschied in der Anzahl der Gesellschaften oder Standorte in Abhängigkeit der Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline.

- f) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Börsennotierung des Unternehmens und der Implementierung einer Hotline?* Die Hypothese lautet, dass börsennotierte Unternehmen – auch wenn sie in keinem Konzern verbunden sind - eher eine Whistleblowing-Hotline implementiert haben, als Unternehmen, die an keiner Börse notieren, da diese Unternehmen wegen der unmittelbaren Anwendbarkeit des Corporate Governance Kodex zur Förderung des Vertrauens der Stakeholder eine wirksame Compliance-Organisation realisieren müssen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein signifikanter Zusammenhang besteht ($\chi^2=6,825$; $df=1$; $p<.05$). von 11 Unternehmen, die börsennotiert sind, hat mehr als die Hälfte (6 Nennungen) eine Hotline, während von 79, welche nicht börsennotiert sind, nur ein Fünftel (15 Nennungen) eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet hat.

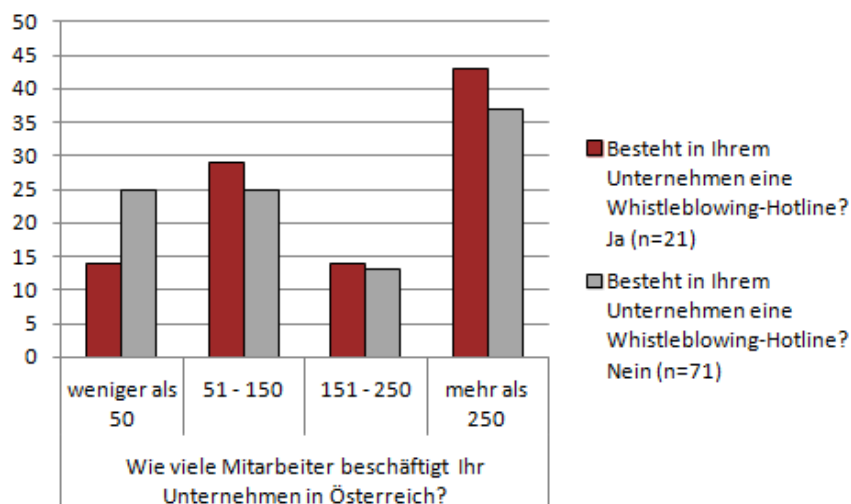
Abb.4: Zusammenhang zwischen der Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline und der Börsennotierung des Unternehmens (Angabe in n)



- g) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der Mitarbeiter und der Implementierung einer Hotline?* Angenommen wird, dass mit einer höheren Mitarbeiterzahl auch eher eine Hotline eingerichtet wird, weil in großen Unternehmen die anderen Kommunikationsquellen mangels persönlicher Beziehungen eher weniger genutzt werden.

Es kann kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Dennoch zeigen die deskriptiven Daten eine gewisse Tendenz, welche die Annahme stärkt und besagt dass eher eine Whistleblowing-Hotline bei mehr Mitarbeitern eingesetzt wird. Diese These bedarf weiterer Untersuchungen mit event. höheren Fallzahlen und einer anderen Einteilung der Anzahl der Mitarbeiter (nicht orientiert an der Einteilung nach KMU).

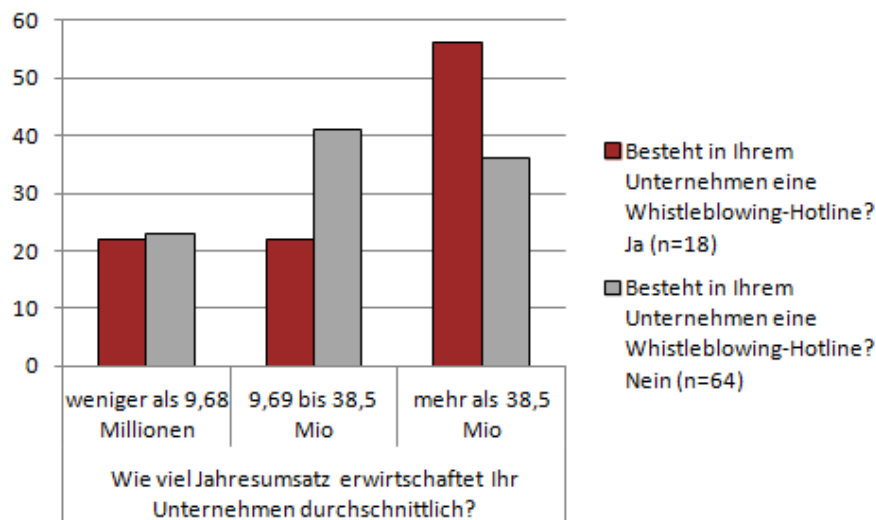
Abb. 5: Prozentuale Anteile der Anzahl der Mitarbeiter in Abhängigkeit des Bestehens einer Whistleblowing-Hotline (Angaben in %)



- h) *Besteht ein Zusammenhang zwischen dem jährlichen Umsatz und der Implementierung einer Whistleblowing-Hotline?* Ein höherer Umsatz scheint auch die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline zu begünstigen, wenn man bedenkt, dass mit steigendem Umsatz die Prüfpflichten beim Jahresabschluss auch die Einrichtung eines IKS verlangen.

Es kann kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Doch ebenfalls wie bereits oben bei der Anzahl der Mitarbeiter, können Tendenzen aus den Daten vernommen werden, die allerdings durch den vorliegenden Datensatz nicht als signifikant bestätigt werden können. Wie Abb. 6 unten zeigt, ist der Prozentsatz derjenigen, welche mehr als 38,5 Millionen Euro im Jahr umsetzen, bei jenen höher, die eine Whistleblowing-Hotline implementiert haben. Um hier signifikante Nachweise zu erbringen, bedarf es weiterer Untersuchungen mit event. höheren Fallzahlen.

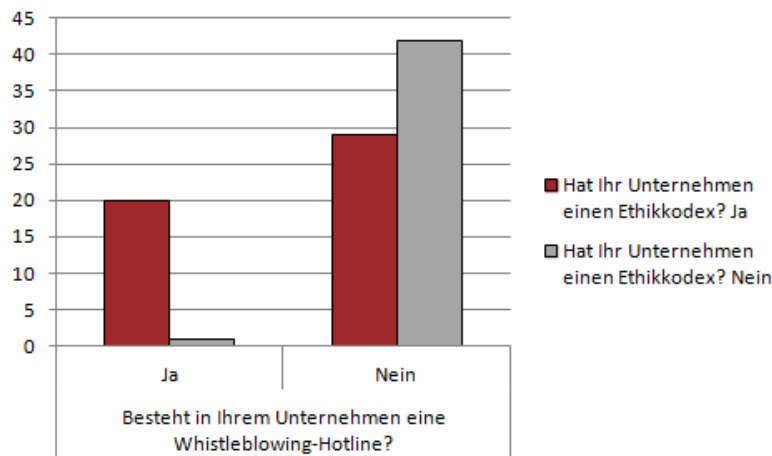
Abb. 6: Prozentuale Anteile des jährlichen Umsatzes in Abhängigkeit des Bestehens einer Whistleblowing-Hotline (Angaben in %)



- i) *Besteht ein Zusammenhang zwischen der Implementierung eines Ethikkodex und der einer Hotline?* Die Autoren nehmen an, dass mit der Herausgabe eines Ethikkodex auch eine Hotline implementiert wird, da damit das Unternehmen sich und seinen Mitarbeitern eine freiwillige Selbstverpflichtung auferlegt, bestimmte (Rechts-)Vorschriften einzuhalten, und naheliegend wäre, dass diese Unternehmen auch an einer wirksamen Kontrolle der Einhaltung dieser internen Verhaltensvorschriften interessiert sind.

Die Ergebnisse verweisen auf einen hoch signifikanten Unterschied ($\chi^2=19,261$; $df=1$; $p<.05$). Von 49 Unternehmen, die einen Ethikkodex haben, verfügen 20 über eine Whistleblowing-Hotline, während von den 43, die keinen Ethikkodex haben, nur einer über eine Hotline verfügt. Von jenen, die eine Whistleblowing-Hotline und einen Ethikkodex haben, geben 12 an, dass der Ethikkodex nur intern gilt, weitere 8 geben an, dass er intern und extern gilt.

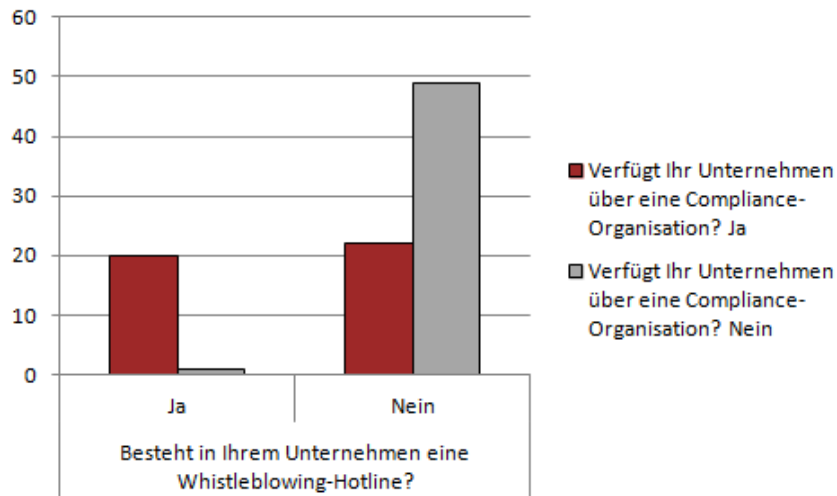
Abb.7: Häufigkeit des Auftretens einer Whistleblowing-Hotline in Abhängigkeit eines Ethikkodex im Unternehmen (Angaben in n)



- j) *Besteht ein Zusammenhang zwischen einer Compliance-Organisation und einer Hotline?* Angenommen wird, dass die Implementierung einer Compliance Organisation auch die Einrichtung einer Hotline wahrscheinlicher macht, da effektive Compliance nicht nur angeordnet werden kann, sondern auch eine effektives Konzept zur Vermeidung und Aufdeckung von Regelverstößen verlangt und die Whistleblowing-Hotline ein solches wirksames Instrument sein kann.

Es besteht ein hoch signifikanter Zusammenhang ($\chi^2=26,966$; $df=1$; $p=.05$). 20 der 21 Unternehmen, die über eine Whistleblowing-Hotline verfügen, haben auch eine Compliance-Organisation. Allerdings zeigen die Daten auch, dass das Innehaben einer Compliance-Organisation nicht notwendigerweise mit der Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline verbunden ist, so haben 22 jener Unternehmen, die eine Compliance-Organisation haben, kein Whistleblowing.

Abb.8: Häufigkeit des Auftretens einer Whistleblowing-Hotline in Abhängigkeit des Vorhanden Seins einer Compliance-Organisation im Unternehmen (Angaben in n)



* * * * *

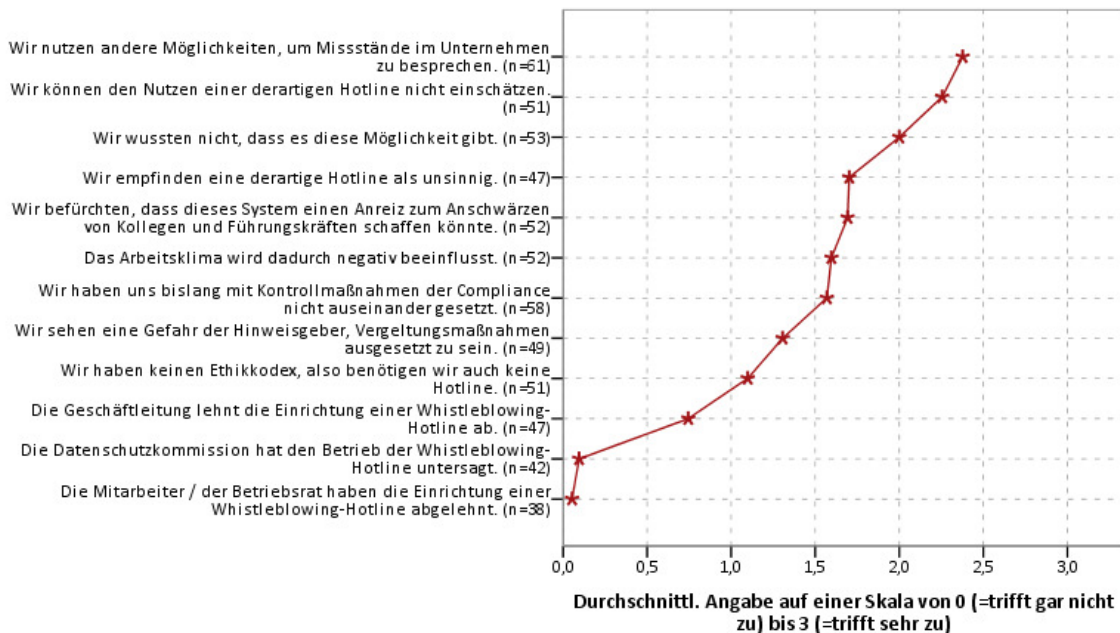
Insgesamt kann festgehalten werden, dass, wie die Hypothesentestung zeigt, einige der Annahmen zwar bestätigt werden konnten, doch insgesamt scheint es, dass bestimmte Voraussetzungen die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline begünstigen, allerdings nicht zwanghaft zur Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline führt.

3 Nicht-Nutzer von Whistleblowing-Hotlines

Jene, 71 Unternehmen, welche angegeben hatten, keine Whistleblowing-Hotline zu besitzen, wurden nach den Gründen für die Nicht-Nutzung gefragt. Der Hauptgrund, warum eine Whistleblowing-Hotline nicht genutzt wird, ist, dass andere Möglichkeiten genutzt werden, um Missstände zu lösen – immerhin geben 57% zu, dass dies sehr zutrifft, weiter 30% geben an, dass dies eher zutrifft – allerdings wird durch den zweit und dritt genannten Grund auch deutlich, dass eine Whistleblowing-Hotline auch bisher zu unbekannt war, um eingesetzt zu werden: 45% stimmen sehr zu, dass sie den Nutzen nicht einschätzen können, 59% stimmen sehr zu, dass sie gar nicht wussten, dass es eine Whistleblowing-Hotline gäbe. Daneben sind aber auch Gründe, welche die Sinnhaftigkeit einer derartigen Hotline bezweifeln, von Bedeutung: 55% stimmen zumindest eher zu, dass eine derartige Hotline unsinnig sei, 62% stimmen zumindest eher zu, dass dieses System zum Mobbing beitrage bzw. das Arbeitsklima negativ beeinflusse. Als kaum zutreffende Gründe für die Nichtimplementierung einer derartigen Hotline werden sowohl eine unternehmensinterne Ablehnung durch Mitarbeiter oder den Betriebsrat als auch ein Verbot durch die Datenschutzkommission bestimmt. Dagegen scheint die Einstellung

der Geschäftsführung bedeutender, 23% geben an, dies treffe sehr oder zumindest eher zu.

Abb. 9: Durchschnittliche Beurteilung (arithmetisches Mittel) der Gründe für die Nicht-Nutzung einer Whistleblowing-Hotline von 1 (=sehr zutreffend) bis 4 (=gar nicht zutreffend)



Die Betroffenen wurden nach möglichen weiteren Gründen gefragt, fünf haben sich dazu geäußert: Dabei wurde deutlich, dass in zwei Fällen die Implementierung einer Hotline künftig nicht auszuschließen ist. So bestätigt die Aussage „*Compliance-System ist im Aufbau, weshalb noch keine Entscheidung über eine Whistleblowing-hotline getroffen wurde*“, dass häufig zuerst eine Compliance-Organisation errichtet wird und dann möglicherweise eine Hotline implementiert wird. Auch das zweite Statement „*Wird über Konzernmutter erarbeitet*“ unterstreicht den Einfluss einer Verbindung zu einem Konzern. Als weitere Gründe zählen zudem, dass das Unternehmen zu klein sei „*Wir haben ein ausgezeichnetes Betriebsklima und gehen sehr freundschaftlich, beinahe familiär miteinander um. Außerdem ist die Firma zu klein, und es gäbe niemanden, der diese Hotline betreuen könnte*“. Schließlich äußert sich einer der Befragten sehr negativ zu der Whistleblowing-Hotline und sieht es als Instrument zur Vernaderung: „*Unser ISO 9001 zertifiziertes System, unsere EDV gestützten Prozesse und internen Richtlinien verhindern weitestgehend kriminelle Aktivitäten bzw. rechtlich bedenkliche Aktivitäten. Solche würden in sehr kurzer Zeit durch unsere Kontrollinstrumente sichtbar. Wir verzichten daher auf Vernaderung wie zu Nazi Zeiten üblich. Solche SS Methoden brauchen wir im Unternehmen nicht.*“

Insgesamt ist bei der Einschätzung der Gründe für Nicht-Implementierung auffällig, dass es viele fehlende Antworten gibt. Ein möglicher Grund für die fehlenden Angaben mag sein, wie durch eine befragte Person angemerkt wurde, dass die Einschätzung der Statements schwer beantwortet werden kann, wenn eine Whistleblowing-Hotline bisher noch nicht bekannt war.

Schließlich ist bei zwei der 71 Unternehmen, die über keine Whistleblowing-Hotline verfügen, eine Einrichtung in Diskussion bzw. in Planung. Die bedeutendsten Gründe für diese zwei Unternehmen sind der *Schutz vor wirtschaftlichen Verlusten* und die *Aufdeckung von Straftaten*, hier stimmen beide voll zu. Daneben scheinen aber auch alle anderen aufgezählten Gründe plausibel, erhalten jedoch nicht von beiden die absolute Zustimmung.

Zuletzt wurden die nicht-Nutzerinnen und –Nutzer in Form von offenen Fragen noch nach ihren persönlichen Meinungen gefragt. Die erste Frage ging dabei auf eine Begründung für die Wichtigkeit einer Whistleblowing-Hotline ein (34 Nennungen). Jene, die die Hotline als wichtiges Instrument ansehen, nennen als Vorteile, die Anonymität der Hotline, insb. aber bei größeren Unternehmen. Eben dieser Vorteil wird von einigen Gegnern als Nachteil empfunden wie die folgenden Zitat darlegen: *„Anonymes anschwärzen führt zu Denunziantentum“* oder *„So besteht die Gefahr, dass dadurch persönliche Racheaktionen auf Unternehmensebene [sic]ausgetragen werden“*. Daneben erscheint es manchen als negativ für das Unternehmensklima.

Hingegen wird als positiv erachtet, dass durch die Hotline Hierarchie-Barrieren aufgelöst bzw. dass Missstände eher gemeldet werden: *„Die Hotline könnte es ermöglichen, auch die Beobachtungen und guten Ideen konfrontationsscheuerer Mitarbeiter zu nutzen. Und überhaupt auch jener Mitarbeiter, die im Hierarchiegefüge so weit unten stehen, dass ihre Wahrnehmungen ansonsten verloren gehen, insbesondere Wahrnehmungen über Fehler in mittleren Hierarchieebenen.“*

Von einigen wird einfach die Sinnhaftigkeit eines zusätzlichen Kommunikationssystems neben bestehenden Methoden angezweifelt, da es bereits etablierte Methoden für Mitarbeitergespräche oder andere Kommunikationswege gibt, wie dieses Statement beispielsweise verdeutlicht: *„Die Whistleblowing-Hotline ist deshalb kein wichtiges Instrument in der Compliance-Organisation eines Unternehmens, weil es genügend andere Möglichkeiten gibt, um etwaige Missstände zu erfahren und diese zu beseitigen.“* Oder etwa *„Eine Whistleblowing - Hotline macht aus unserer Sicht für Compliance Unternehmen nur dann Sinn, wenn es überhaupt keine Möglichkeiten / Unterstützung für das Aufheben von Missständen gibt! Unternehmen und Ihre Mitarbeiter sind in unterschiedlichsten Netzwerken vertreten und es gibt ‚Regeln‘, wie KV´s; AK; Betriebsräte, WK- Richtlinien etc... Notwendig ist es absolut in Verbänden, Vereinen, wo es keine ‚Gesetze‘ gibt zu installieren, leider gibt es noch immer Berufsgruppen in Österreich, die nicht einmal einen KV/ Kollektivvertrag für Ihre Mitarbeiter haben (siehe Tourismussparten +*

Tourismusverbände etc.) Da wäre höchster Handlungsbedarf angesagt! Ähnlich sieht auch jener Befragte die Situation und verweist dabei auch noch auf die größten Unternehmensmissstände in den obersten Ebenen: *„nicht wichtig für jedes Unternehmen (Größe). Innenrevision, Compliance sollte Malversationen aufdecken. Zumeist gilt: ‚Der Fisch stinkt vom Kopfe her‘“.*

Daneben gibt es einige, die keine klare Position einnehmen, einen Hotline aber prinzipielle als vernünftige Methode sehen, meist aber nur in Zusammenhang mit größeren Unternehmen, wie folgendes Statement unterstreicht: *„Aus Transparenzgründen sicherlich zu begrüßen. Wenn ein familiengeführtes und bodenständiges Unternehmen wie wir mit einer entsprechenden Firmenphilosophie und Leitlinien ausgestattet ist benötigt man keine Hotline.“* Dem schließen sich viele an, indem sie angeben, bei kleineren Unternehmen wäre der direkte Kontakt vorzuziehen, ebenso seien Unternehmen mit flachen Hierarchien überschaubarer und daher Missstände durch andere Methoden meldbar. *„In überschaubaren Unternehmensstrukturen mit flachen Hierarchien ist eine Whistleblower-Hotline nicht erforderlich, da Konflikte oder Mißstände auch anderweitig beseitigt werden können.“* Interessant erscheint der Ansatz, präventiv gegen Missstände zu wirken, nicht dort anzusetzen, wo schon Missstände vorliegen: *„Whistleblowing setzt dort an, wo bereits ein Verstoß vorliegt. Wir möchten präventiv Aktionen initiieren, um Verstöße zu vermeiden.“* Für manche gilt eine Whistleblowing-Hotline daher bereits als Zeichen von Missständen: *„EIN [Herv.i.O.] wichtiges Instrument - Wenn so eine Hotline erforderlich scheint, stimmt doch massiv vieles in der internen Kommunikationslinie nicht!“*

Auf die Frage, welche Gefahren von Whistleblowing-Hotlines ausgehen, haben 35 Personen ohne Whistleblowing-Hotline geantwortet. Grundsätzlich werden mit Whistleblowing-Hotlines vor allem Gefahren auf persönlicher Ebene konnotiert: *„Gefahr von Denunziantentum“, „dass dadurch persönliche Racheaktionen auf Unternehmensebene ausgetragen werden“, „missliebige Personen, aus welchen Gründen auch immer, anzuputzen bzw. unter Druck zu setzen“.* Eine Person bringt die Hauptsorge der meisten Nennungen auf den Punkt: *„Es besteht die Gefahr von Denunziantentum. Der Grad zu berechtigtem ‚Whistleblowing‘ ist schmal und von den ehrlichen Motiven der Whistleblower abhängig. Ein derartiges System kann auch für negative Kampagnen bis zum Mobbing benutzt werden.“*

Allerdings fällt auf, dass kaum die möglichen negativen Gefahren für den Whistleblower genannt werden – der *„Peitschenschlag für die Whistleblower“* wie es ein Befragter ausdrückt. Sollte es publik werden, dass er derjenige war, der andere verraten hat, folgen möglicherweise ebenso negative Konsequenzen. Ein weiterer Befragter führt dies genau auf und geht auch auf mögliche daraus resultierende Konsequenzen ein, welche auch für das Unternehmen von Belang sind: *„Großes Risiko für Mitarbeiter - Repressalien für Tipgeber durch ‚schwarze Schafe‘ Risiko für Unternehmen - werden aufgedeckte Mängel nicht effizient und schnell genug*

beseitigt, und ‚schwarze Schafe‘ nicht korrigiert, könnten die Tipgeber verloren gehen. Nicht bloß als Tipgeber, sondern überhaupt als Mitarbeiter dem Unternehmen (Kündigung durch Frust, Repressalien). Eine Whistleblower-Hotline ist nur so gut wie das daran anknüpfende Korrekturmaßnahmen-System. Risiko für GF - Personen des Vertrauens der Geschäftsführung könnten durch ‚Kampagnen‘ zu Unrecht beschädigt werden.“

Neben den Gefahren auf vor allem persönlicher Ebene werden auch häufig mögliche negative Auswirkung auf die Zusammenarbeit im Unternehmen verdeutlicht: *„Verunsicherung der Zusammenarbeit“, „Gefahr einer Unternehmenskultur des gegenseitigen Misstrauens“, „Massive Zersetzung der gewachsenen Vertrauensstrukturen“, „Verschlechterung des Betriebsklimas“, „Serviceverlust durch Fokussierung auf eigene interne Probleme, Demotivation“.* Gründe für derartige Auswirkungen auf das Unternehmensklima könnten beispielsweise sein, dass *„Mitarbeiter jeder Art von Kontrollmechanismen oft sehr skeptisch gegenüber stehen und sich angegriffen fühlen“.*

Neben jenen, die Gefahren benennen, finden sich auch einige Optimisten, die davon ausgehen, dass bei richtiger Handhabung keine Gefahren von einer Whistleblowing-Hotline ausgehen: *„Ganz wichtig ist der Umgang mit diesem Werkzeug, es muss klaren Regeln und Prüf- bzw. Glaubwürdigkeitsmechanismen unterliegen. Gefahrenpotential gibt es überall und auch eine Whistleblowing-Hotline kann negativ angewendet werden. Im Grunde hat aber der Nutzen und das positive im Vordergrund zu stehen.“*

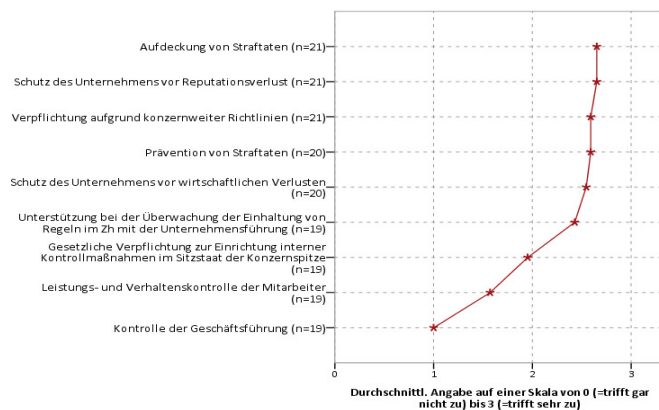
Schließlich weist einer neben den positiven Eigenschaften einer Whistleblowing-Hotline vor allem auf die bis dato noch ungenügende Information darüber hin: *„Eine Whistleblowing - Hotline bietet absolut keine Gefahren! Es kann nur zu positiven Verbesserung und Veränderung in Summe führen! Leider ist die Möglichkeit und Existenz solch einer Hotline absolut unbekannt! Da sollte man was ändern! Grundsätzlich soll sich sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer an Regeln halten!“*

4 Nutzer von Whistleblowing-Hotlines

Die zentralsten Gründe für die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline sind (siehe Abb. 10) der Schutz des Unternehmens vor Reputationsverlusten, 16 von 21 stimmen hier sehr zu, die Aufdeckung von Straftaten, 17 von 21 geben an, dies treffe voll zu, 2 hingegen meinen, dies treffe gar nicht zu; die Verpflichtung aufgrund von übergeordneten Richtlinien, 18 stimmen hier voll zu, für 2 trifft das überhaupt nicht zu; und die Hotline als Präventionsmaßnahme für Straftaten, 14 stimmen hier voll zu. Der unbedeutendste Grund scheint die Kontrolle durch die GF zu sein, 13 lehnen dies zumindest eher ab.

Interessant erscheint ein genauerer Blick auf die beiden Motive „Verpflichtung aufgrund konzernweiter Richtlinien“ und „Gesetzliche Verpflichtung im Sitzstaat der Konzernspitze. Welche Kontinente, welche Länder betrifft das im Speziellen? Als gesetzliche Verpflichtung gilt es für alle drei, welche die Konzernspitze in Nordamerika haben aber auch für 7, welche den Sitz in Europa haben. Aufgrund der nur geringen Angaben zu den Ländern, können hier keine Länder festgestellt werden. Deutlich wird allerdings, dass eine Börsennotierung der Konzernspitze auch häufig eine gesetzliche Verpflichtung zur Whistleblowing-Hotline induziert. Von 16, die angeben, die Konzernspitze sei börsennotiert nennen 10 die gesetzliche Verpflichtung als Motiv. Ähnliche Tendenzen gelten auch für die Verpflichtung aufgrund konzernweiter Richtlinien.

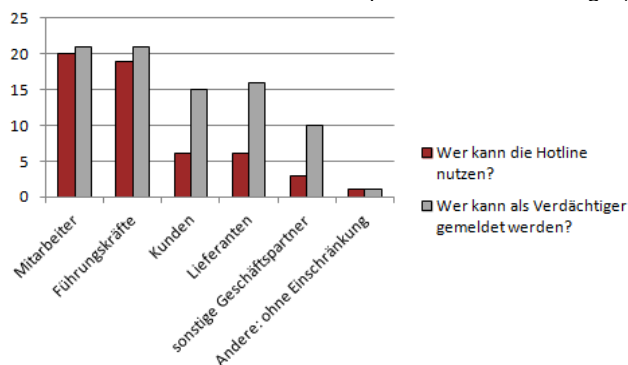
Abb.10: Durchschnittliche Bewertung (arithmetisches Mittel) der Gründe für die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline von 1 (=sehr zutreffend) bis 4 (=gar nicht zutreffend)



19 der 21 Unternehmen geben an, dass die Motive für die Einrichtung der Hotline durch die Whistleblowing-Hotline erfüllt werden, nur zwei sehen ihre Ziele damit nicht umgesetzt.

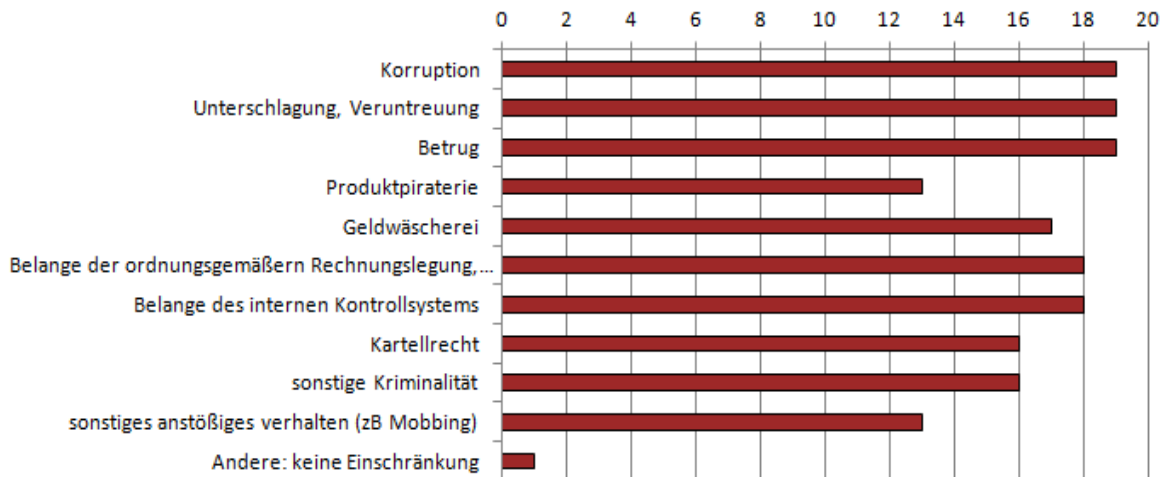
Die Hauptnutzerinnen und -nutzer einer Whistleblowing-Hotline sind vor allem Mitarbeiter und Führungskräfte, als Verdächtige können allerdings häufig auch Personen aus anderen Kreisen gemeldet werden, wie etwas Kunden oder Lieferanten (siehe Abb. 11).

Abb.11: Nutzer der Hotline versus potentielle Verdächtige (Häufigkeiten, n=21)



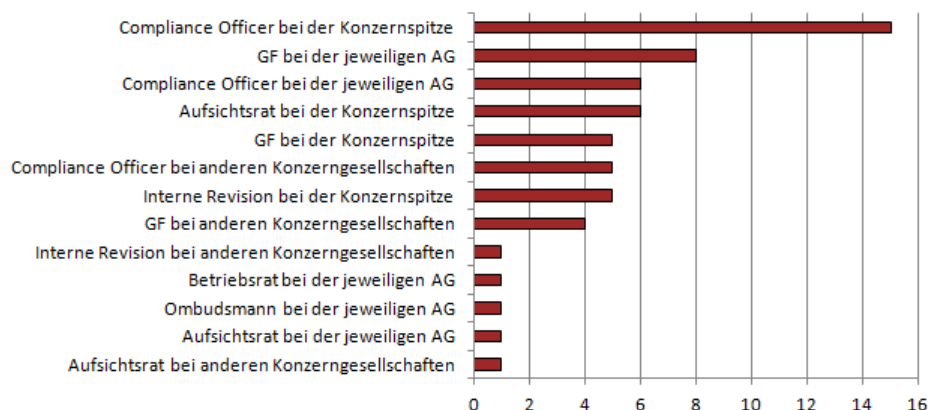
Welche Verstöße können gemeldet werden? Die Möglichkeiten an Verstößen sind vielfältig. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Korruption, Unterschlagung und Veruntreuung sowie Betrug. Produktpiraterie und Mobbing zählen zu den weniger genannten möglichen Verstößen, die via Whistleblowing-Hotline gemeldet werden können.

Abb. 12: Nennungen von möglichen zu meldenden Verstößen (n=21)



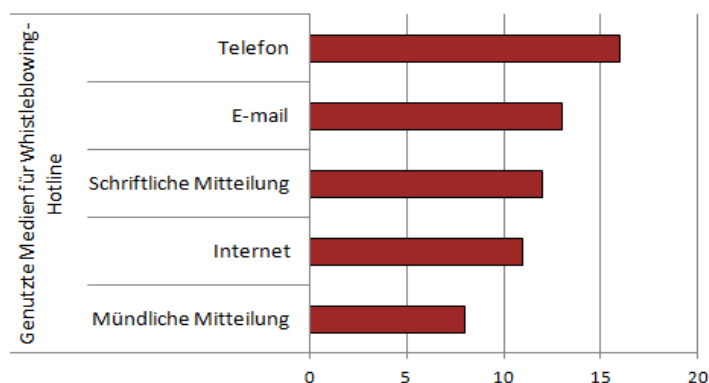
In den meisten Fällen (in 12 von 21) ist ein Compliance Officer für die eingegangene Meldung zuständig. Aber auch unternehmensinterne Rechtsabteilungen (4 Nennungen), externe Rechtsanwälte oder andere externe Dienstleister (je 3 Nennungen). Der Betriebsrat (1 Nennung) oder eine interne Revision (2 Nennungen) werden nur selten eingesetzt. Oft werden neben einem Compliance Officer noch weitere Instanzen eingesetzt, wie Rechtsexperten. Danach (siehe Abb. 13) wird die Meldung in vielen Fällen an den Compliance Officer der Konzernspitze weitergeleitet (in 15 von 21 Fällen). Aber auch eine Weiterleitung an den Geschäftsführer der jeweiligen Arbeitsgesellschaft (8 Nennungen) kommt öfter vor, sowie der Aufsichtsrat bei der Konzernspitze oder der Compliance Officer der AG (je 6 Nennungen).

Abb. 13: Häufigkeit der Personen, an welche die Meldung zur Untersuchung nach ihrer Einlangung weitergeleitet wird (Mehrfachantworten möglich; n=21)



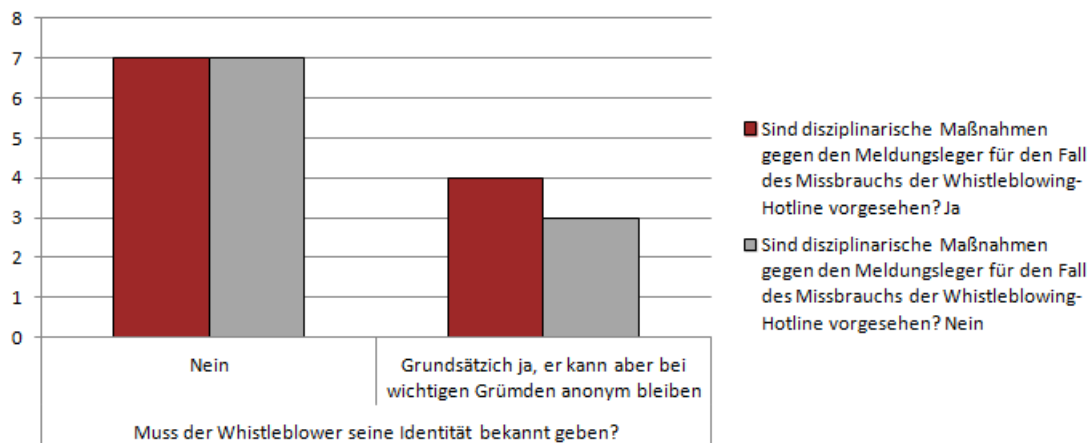
In den meisten Fällen (11 Nennungen) wird der Verdächtige nach Weiterleitung der Meldung durch die Whistleblowing-Hotline an die oben genannten Instanzen (vgl. Abb. 13) über die eingegangene Anschuldigung informiert. In zwei Fällen geschieht dieser Schritt schon unmittelbar nach der eingegangenen Meldung, in weiteren zwei Fällen wird der Verdächtige nie informiert (insg. 6 fehlende Angaben). Am häufigsten wird das Telefon als Kommunikationsmittel für die Whistleblowing-Hotline eingesetzt (16 Nennungen). Überwiegend werden aber mehr Kommunikationskanäle angeboten, wie E-Mail (13 Nennungen), Schriftliche Mitteilung (12 Nennungen), Internet (11 Nennungen) und mündliche Mitteilung (8 Nennungen).

Abb. 14: Häufigkeit der genutzte Medien für Whistleblowing-Hotline (Mehrfachantworten waren möglich, Angaben in n)



In den meisten Fällen muss der Nutzer der Whistleblowing-Hotline seine Identität nicht bekannt geben (14 Nennungen), in sieben Fällen grundsätzlich schon, wobei auch hier die Anonymität aufgrund wichtiger Motive gewahrt werden kann. Sollte die Whistleblowing-Hotline zweckentfremdet werden, sind in elf Fällen disziplinarische Maßnahmen gegen den Meldungsleger vorgesehen, in zehn Fällen nicht.

Abb. 15: Häufigkeiten von anonymen Hotlines sowie disziplinarischen Folgen bei Missbrauch (n=21)



Schließlich sollte noch die ungefähre Zahl an jährlichen Meldungen eingeschätzt werden sowie der ungefähre prozentuale Anteil an Meldungen, die Anlass zu weiteren Maßnahmen geben. Die vielen fehlenden Antworten schließen darauf, dass die Einschätzung dieser Zahlen eher schwer war. Dennoch antworten 13 auf die Fragen, wie viele Meldungen jährlich eingehen: 10 geben an, weniger als 10, 2 geben an zwischen 11 und 50, einer mehr als 200. Sechs geben an, dass bisher noch keine Meldung weitere Schritte benötigte, 4 geben an, weniger als 10 und einer gibt an zwischen 11 und 50.

Jene neun Unternehmen, die eine Whistleblowing-Hotline nutzen und ein Statement im Rahmen der offenen Fragen verfassten, sprechen, im Gegenteil zu den Nicht-Nutzern ausschließlich von der Hotline als wichtiges Instrument. So wird die Whistleblowing-Hotline als „*Wichtiges Instrument zur Kontrolle der Führungskräfte, Sicherstellung der Reputation und ‚sozialen Kontrolle‘ innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Investoren/Finanzmärkten*“ sowie zur „*Einhaltung der Unternehmenscompliance*“ und „*Um die Ethics zu schützen*“ angesehen. Der Einsatz einer Whistleblowing-Hotline wird aber nicht als einziges Kommunikationsmittel zur Klärung von Missständen verstanden, sondern als eines von mehreren angeboten: „*Die Whistleblowing-Hotline kann - als eine von unterschiedlichen Kommunikationsmethoden - die Sicherheit der Firma verstaerken*“ und „*grundsätzlich ist jedes Tool zu unterstützen, welches kriminelle Handlungen aufdeckt bzw. unterbindet*“. Die Vorteile werden beispielsweise darin gesehen, dass „*ein Whistleblowing-System ein wichtiges Instrument sein kann, um auch anonyme Hinweise entgegen zu nehmen und damit den Hinweisgeber zu schützen*“, nicht nur Schützen, sondern dass die Anonymität auch die Hürde entfernt, überhaupt etwas weiterzugeben sowie dass „*Jedermann hat die Möglichkeit Fehlverhalten ohne Rücksicht auf Hierarchie zu melden*“.

Neben diesen Vorteilen, muss allerdings, wie auch schon von anderen – insbesondere den nicht-Nutzern – angemerkt, erkannt werden, dass eine Whistleblowing-Hotline zwar gilt als „*Wichtiger Baustein, aber für sich allein jedenfalls*

kein ausreichendes Instrument ist. In manchen Staaten wird die Hotline intensiv genutzt, in vielen Staaten kaum bis gar nicht. Da die Anonymität gerade in kritischen Fällen, wo nur wenige Personen Bescheid wissen, nicht gewährleistet ist, überwiegen in der Statistik der Hotline unbedeutende Fälle.“

Welche konkreten Gefahren können nun von Nutzern angeführt werden – da diese event. auch aus Erfahrung sprechen? Prinzipiell werden hier ähnliche Gefahren angeführt wie bereits bei den Nicht-Nutzern: Hier zählt zu der größten Gefahr, der Missbrauch der Hotline als „Pranger“, als Kommunikationsform für „Mobbing“. Derartigem Missbrauch „muss durch gewisse Kanalisierung entgegen gewirkt werden“. Daneben könnte es sein, dass durch die Hotline „(mw. unerwünschte/verfälschende) Beweismittel für ev. Verfahren“ geschaffen werden, aber auch einfach das Nutzen der Hotline für unwesentlichere Dinge, kann zu einem Mehraufwand führen: „Viele ‚Störgeräusche‘ durch externe Stakeholder mit obskuren Anliegen, die keinen anderen Kommunikationskanal finden.“ Neben diesen Gefahrenquellen finden sich aber zumindest auch zwei der sieben Statements, welche meinen, es gäbe keine Gefahren, insbesondere wenn die Firmenkultur passe.