
» LEITFADEN FÜR HINWEISGEBER UND UNTERNEHMEN «

WHISTLEBLOWING

10 BEST PRACTICES FÜR HINWEISGEBER
UND UNTERNEHMEN



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL

AUSTRIAN CHAPTER

Verein zur Korruptionsbekämpfung

Transparency International – Austrian Chapter Arbeitsgruppe Whistleblowing:

„Hinweise dienen dazu, Verstöße gegen die Compliance-Ordnung
und gegen das Strafrecht frühzeitig aufzudecken und zu bekämpfen.“

IMPRESSUM

Transparency International – Austrian Chapter
Verein zur Korruptionsbekämpfung

Berggasse 7
A-1090 Wien

Tel.: +43 1 960 760
Fax: +43 1 960 760 760

office@ti-austria.at
www.ti-austria.at

IBAN: AT66 2011 1283 4772 4400
BIC/Swift: GIBAATWW

Redaktion: Prof. Eva Geiblinger, Mag. Lisa Weinberger,
Mag. Simon Büchler
Arbeitsgruppenleiter: Mag. Kristof Wabl
Arbeitsgruppenmitglieder: Mag. Christian Havelka, Dr. Angelika
Hellweger, Alfred Hirschbeck, Dr. Katharina Kitzberger, Mag. Dr. Gregor
König, Mag. Christoph Moser, Mag. Dr. Michael Nuster, Dr. Heidemarie
Paulitsch, Dipl.-Ing. Mag. Friedrich Rödler, Mag. Rudolf Schwab,
Mag. Fiona Springer, Mag. Beatrix Winkler
Mitwirkende: Julia Buchheit MSc, Elisabeth Glatzenberger MA MSc,
Christina Pichler MA

Lektorat: Mag. Eva Graf
Grafik: EEP Werbeagentur
Illustrationen: Klemens Kubala
Druck: gugler*, Melk

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

In dem von Transparency International jährlich veröffentlichten Corruption Perception Index (CPI) stagniert Österreich auf Platz 16 von insgesamt 180 erfassten Ländern. Im EU Vergleich liegt Österreich somit im Mittelfeld und hinter seinen Nachbarstaaten Deutschland (Rang 12) und der Schweiz (Rang 3). Dieses Ergebnis ist für den Wirtschaftsstandort Österreich von großer Bedeutung, da der Korruptionswahrnehmungsindex die internationale Wahrnehmung Österreichs zu Korruption zeigt.

Das Problem bei der Bekämpfung von Korruption ist jedoch, dass diese verdeckt erfolgt. Unternehmen sind zur Aufdeckung von Missständen und korrupten Vorgängen daher mitunter auf interne Hinweise angewiesen. Diese Hinweisgeber („Whistleblower“) leisten durch die Offenlegung von Missständen einen wesentlichen Beitrag bei der Aufdeckung von Wirtschaftsdelikten und anderen schwerwiegenden Verstößen gegen die Rechtsordnung. Dadurch unterstützen sie die Gesellschaft, sich vor illegalen und illegitimen Machenschaften zu schützen.

Interne Meldesysteme ermöglichen es Unternehmen außerdem, Regelverstöße zu beenden, Verluste zu vermeiden und Reputationsschäden zu verhindern. Ein Meldesystem lohnt sich finanziell für ein Unternehmen. Laut dem internationalen Bericht „ACFE Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse 2016“ verlieren Unternehmen jährlich 5% des Umsatzes aufgrund von Wirtschaftsdelikten, wobei Unternehmen mit einem Meldesystem durchschnittlich 54% weniger Verlust zu verzeichnen haben und Missstände doppelt so schnell aufdecken können.

Transparency International – Austrian Chapter (TI-AC) setzt sich im Wissen um den wertvollen Beitrag von Hinweisgebern in der Korruptionsbekämpfung dafür ein, dass Whistleblower klare Strukturen vorfinden, um Missstände korrekt melden zu können und Meldesysteme in Unternehmen zum allgemeinen Standard werden. Der folgende Leitfaden soll eine Hilfestellung sowohl für Hinweisgeber als auch für Unternehmen sein und verschiedene Handlungsvorschläge im Umgang mit Whistleblowing unterbreiten.

Die angeführten Best Practice Beispiele sollen Mitarbeitern eine realistische Vorstellung möglicher Szenarien geben, in denen sie mit Missständen im Unternehmen konfrontiert sein könnten. Weiters sollen sie Hilfestellung bieten, wie Hinweise auf mögliches Fehlverhalten am besten gemeldet werden und welche Schritte dabei zu beachten sind. Demgegenüber sollen Unternehmen und Institutionen, die Missstände im eigenen Unternehmen aufdecken wollen, den Mehrwert von Meldungen durch Hinweisgeber erkennen und durch den Leitfaden dazu ermutigt werden, bestmögliche Voraussetzungen zu schaffen, um einen vertrauensvollen Umgang mit Hinweisgebermeldungen zu gewährleisten. Erst durch eine gut funktionierende Zusammenarbeit auf Mitarbeiter- und Führungsebene kann Korruption in Unternehmen bestmöglich verhindert werden.

Mit diesem Leitfaden will TI-AC das Bestreben fortsetzen, Hinweisgeber aus dem Schattendasein zu führen und als wichtigen Bestandteil einer transparenten Wirtschaft zu etablieren.



Prof. Eva Geiblinger
TI-AC Vorstandsvorsitzende



Mag. Kristof Wabl
Leiter der Arbeitsgruppe Whistleblowing

BEST PRACTICES FÜR HINWEISGEBER



1. Unternehmenskultur

Seien Sie loyal!

Das Unternehmen definiert anerkannte Werte und gibt oftmals Verhaltensregeln zur Einhaltung von bestimmten Richtlinien vor. In diesem Regelwerk finden sich Richtlinien bzgl. der Meldung von Fehlverhalten.



Tipps:

- *Beachten Sie die Unternehmenskultur und respektieren Sie diese.*

2. Integrität

Seien Sie mutig und zeigen Sie Missstände auf!

Je früher das Problem erkannt wird, umso eher kann eine Korrektur erfolgen. Jeglicher Hinweis auf mögliches Fehlverhalten hilft. Es sollte den Hinweisgebern bewusst sein, dass durch eine Meldung das Unternehmen unterstützt und nicht geschädigt wird, auch wenn der Inhalt unangenehm sein kann.

Tipps:

- *Bei Abgabe einer Meldung sollten Sie die „W-Fragen“ adressieren (Wer? Was? Wann? Wo? Wie? Warum?).*
- *Informieren Sie sich über den richtigen Meldekanal.*

Don't

Schauen Sie nicht weg!

Bringen Sie das Thema zur Sprache, auch wenn es nur eine Vermutung ist. Es reicht der gute Glaube aus, solange gewisse Anhaltspunkte bzw. Fakten diesen unterstützen. Vertrauen Sie nicht darauf, dass eine andere Person den Missstand bereits gemeldet hat.

- *Setzen Sie sich für die korrekte Anwendung der firmeninternen Richtlinien und Werte ein.*

Vergessen Sie nicht Ihre eigenen Moralvorstellungen!

Die Integrität eines Unternehmens beginnt bei den einzelnen Mitarbeitern und muss von diesen gelebt werden. Folgen Sie Ihren Moralvorstellungen und seien Sie sich bewusst, dass Sie mit Ihrer Meldung zur Integrität Ihres Unternehmens beitragen.

- *In der Regel werden Sie nicht alle Fakten zum Sachverhalt haben – melden Sie ihn trotzdem.*
- *Stellen Sie klar, ob es sich um eine Vermutung, ein Gerücht oder eine Tatsache handelt.*





3. Transparenz

Legen Sie den Fokus auf Schlüsseldetails!

Um Ihrem Anliegen bestmöglich nachgehen zu können, beschreiben Sie den Sachverhalt so präzise wie möglich, und halten Sie sich an Fakten.

Tipps:

- *Stellen Sie Unterlagen, die Sie zum Sachverhalt haben, dem Unternehmen zur Verfügung.*
- *Beweise sind hilfreich, aber nicht zwingend notwendig. Sollten Sie Kenntnis von Beweisen haben, geben Sie dies bekannt.*

4. Kommunikation

Kommunizieren Sie über die vorgegebenen Meldewege!

Sollte Ihr hausinternes Hinweisgebersystem Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung stellen, so nehmen Sie diese in Anspruch.



Tipps:

- *Falls vorhanden, nutzen Sie die Möglichkeit über anonyme Postfächer zu kommunizieren. Durch eine Rückfragemöglichkeit erleichtern Sie die Ermittlungsarbeit.*
- *Gibt es keine Möglichkeit anonyme Postfächer zu nutzen,*

Don't

Spielen Sie nicht Detektiv!

Untersuchungen auf eigene Faust können zu Beweisvernichtung führen. Verzerrungen des Sachverhalts sind dann nicht unwahrscheinlich. Zudem führen Ermittlungen auf eigene Faust zu Verzögerungen, die Unternehmen Zeit für die professionelle Aufklärung kosten können.

- *Durch Verzögerungen erhöht sich das Risiko zum Mitwisser zu werden. Daher ist es ratsam, die Meldung möglichst zeitnah abzugeben.*
- *Lassen Sie keine wesentlichen Sachverhaltselemente Ihrer Meldung aus.*

Geben Sie nicht auf!

Wenn dem Hinweis intern nicht nachgegangen wird oder Sie keine Möglichkeit haben den Hinweis zu adressieren, können Sie sich auch an externe Stellen wenden. Dieser Schritt sollte aber gut überlegt sein.

- *können Sie auch über Dritte Ihre Anonymität schützen (z. B. Vertrauenspersonen, Anwälte).*
- *Reagiert Ihr Arbeitgeber nicht innerhalb einer angemessenen Frist auf Ihre Meldung, überlegen Sie, ob Sie die zuständige Behörde kontaktieren sollten.*





5. Anonymität

Überlegen Sie, ob Sie die Meldung anonym abgeben wollen!

Erfahrungsgemäß erhöhen Rückfragemöglichkeiten die Aufklärungsquote. Mit Namen versehene Meldungen können Spekulationen innerhalb der Organisation verhindern.

Tipps:

- *Informieren Sie sich über Meldekanäle in Ihrem Unternehmen.*
- *Sie können anonym bleiben, wenn Sie z. B. Hinweise über ein webbasiertes Hinweisgebersystem abgeben, welches eine anonyme Meldung zulässt.*

6. Schutz des Hinweisgebers

Seien Sie umsichtig!

Der Schutz von Hinweisgebern hat seine Grenzen. Seien Sie sich dessen bewusst und überlegen Sie genau, wem Sie sich anvertrauen.



Tipps:

- *Informieren Sie sich im Vorfeld bei Beratungsstellen.*
- *Wägen Sie die Vor- und Nachteile der Preisgabe Ihrer Identität gut ab.*
- *Seien Sie sich der möglichen psychischen Belastungen bzw. potenziellen Anfeindungen bewusst.*

Don't

Verlassen Sie sich nicht auf Ihre Anonymität!

Die Zusicherung einer umfassenden Anonymität seitens der Unternehmen kann nicht vollständig gewährleistet werden. Die Offenlegung von persönlichen Daten (z. B. bei strafrechtlichen Ermittlungen) kann zu einer Identifizierung der Hinweisgeber führen.

- *Sie schützen Ihre Anonymität, solange Sie keine Daten eingeben oder Dokumente hochladen, die Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen.*
- *Wenn sich aus Ihrer Meldung leicht herauslesen lässt, wer die Meldung abgegeben hat, überlegen Sie, ob Sie nicht Ihre Identität preisgeben möchten. Ihr Schutz kann dadurch eher gewährleistet werden.*

Unterschätzen Sie das Risiko nicht!

Seien Sie sich im Klaren darüber, welche persönlichen und beruflichen Konsequenzen eine Meldung haben könnte. Denken Sie daran, dass der Schutz für Hinweisgeber in Österreich nicht vollumfassend geregelt ist.

- *Nutzen Sie weder Ihr Diensthandy noch Ihren Firmenarbeitsplatz für Recherchen rund um das Thema Whistleblowing für Ihre Meldung.*
- *Verschlüsseln Sie Ihre E-Mails nach Möglichkeit und laden Sie keine Dokumente von Ihrem Firmenarbeitsplatz hoch.*





7. Rechtslage

Informieren Sie sich!

Informieren Sie sich so umfassend wie möglich über die rechtlichen Konsequenzen Ihres Handelns.

Tipps:

- *Informieren Sie sich ausreichend über mögliche zivil-, arbeits- und strafrechtliche Folgen Ihrer Meldung.*
- *Halten Sie bei Unsicherheiten Rücksprache mit Rechtsexperten.*

8. Meldeprozess/-kanäle

Informieren Sie sich vorab über mögliche Meldewege!

Ihr Arbeitgeber sollte Ansprechpartner definiert haben, die Sie bzgl. Whistleblowing unterstützen können.

Zu den internen Meldestellen können zählen: Führungskraft, Compliance-Abteilung, webbasierte Hinweisgebersysteme, Ombudsstellen, Hotlines oder Briefkästen.

Zu den externen Meldestellen zählen z. B. Behörden, wie Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft (WKStA), Finanzmarktaufsicht (FMA), Bundeswettbewerbsbehörde (BWB).



Tipps:

- *Versuchen Sie, wenn möglich, den Hinweis intern zu adressieren.*
- *Seien Sie sich der Vor- und Nachteile der einzelnen Meldekanäle bewusst.*

Don't

Hinweisgeber sind nicht rundum geschützt!

Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgebern sind sowohl im österreichischen als auch im europäischen Recht nur lückenhaft geregelt.

- *Seien Sie sich möglicher Sanktionen insbesondere seitens des Arbeitgebers bewusst.*
- *Geben Sie Ihre Anonymität nicht leichtfertig auf, wenn Sie nicht bereit sind, offen aufzutreten.*

Berichten Sie nicht sofort an Dritte!

Wenn im Zuge Ihrer Meldung Unklarheiten auftreten, lassen Sie sich beraten (z. B. Hinweisgeber-Webseite des Bundesministeriums für Justiz).

- *Vermeiden Sie Indiskretionen und unbeabsichtigte „Leaks“ (insbesondere an Personen im Familien- oder Freundeskreis). Auf die dadurch losgetretene Eigendynamik haben Sie keinen Einfluss mehr.*
- *Beachten Sie die dienstliche Verschwiegenheits- und Treuepflicht.*





9. Fakten

Bleiben Sie bei der Wahrheit!

Liefern Sie in Ihrer Meldung nur sachdienliche Informationen und schmücken Sie diese nicht aus. Das Ausschmücken von Tatsachen, selbst mit wohlgemeinter Absicht, kann im Zweifelsfall negative Folgen nach sich ziehen und die Glaubwürdigkeit Ihrer Meldung verringern.

Tipps:

- *Vertrauen Sie darauf, dass die Wahrheit ausreicht.*
- *Überlassen Sie das Recherchieren den Experten.*

10. Dokumentation

Dokumentieren Sie!

Fertigen Sie Notizen zur besseren Nachvollziehbarkeit für Dritte an. So können Sie auch später Ihre unternommenen Schritte realitätsgetreu wiedergeben.

Tipps:

- *Halten Sie jegliche Kommunikation schriftlich fest.*
- *Führen Sie Tagebuch über Ihre Aktivitäten.*



Don't

Setzen Sie keine Gerüchte in die Welt!

Missbrauchen Sie nicht das Hinweisgebersystem durch Abgabe von wissentlich falschen Meldungen! Lassen Sie sich nicht aufgrund von fehlenden belegbaren Informationen dazu verleiten, Ihre Meldung mit Falschaussagen zu erhärten.

- *Auch das Datenschutzrecht fordert Garantien gegen die unbewiesene Beschuldigung von Personen (wie z. B. ein Schlichtungsverfahren und klare Aufbewahrungsfristen).*
- *Beachten Sie, dass eine bewusst falsche Meldung strafbar sein kann (§ 297 StGB Verleumdung).*

Vergessen Sie nicht Ihren digitalen Fingerabdruck!

In der digitalen Welt hinterlassen viele Aktionen Spuren. Auch die hausinterne IT dokumentiert im Hintergrund, welche Unterlagen Sie downloaden oder welche E-Mails Sie schreiben.

- *Bewahren Sie Ihre Notizen an einem sicheren Ort auf.*
- *Achten Sie darauf, möglichst unauffällig zu agieren, sollten Sie anonym bleiben wollen.*



BEST PRACTICES FÜR UNTERNEHMEN



1. Unternehmenskultur

Setzen Sie sich für Hinweisgeber ein!

Verankern Sie die Akzeptanz und Wichtigkeit von Hinweisgebern in den Grundfesten Ihres Unternehmens. Wenn Mitarbeiter spüren, dass die Unternehmensleitung voll und ganz hinter dem Thema steht, werden sie entsprechend handeln.

Tipps:

- *Schaffen Sie eine für Hinweisgeber offene und wertebasierte Unternehmenskultur („Tone from the Top“) und verankern Sie so ein positives Bild für Hinweisgeber.*
- *Kommunizieren Sie kontinuierlich Zweck und Mehrwert von Hinweisen im Unternehmen.*

2. Integrität

Jede Meldung sollte ernst genommen werden!

Die sorgfältige Bearbeitung einer Meldung ist im Interesse des Unternehmens. Der Prozess im Umgang mit Meldungen sollte auf ausführlich untersuchten und objektiv recherchierten Sachverhalten beruhen.



Tipps:

- *Definieren Sie Prozessschritte, Verantwortlichkeiten und Mindestanforderungen für die Bearbeitung einer Meldung.*
- *Stellen Sie sicher, dass eingehende Meldungen zeitnah untersucht werden.*
- *Handeln Sie im Interesse des Unternehmens und nicht von einzelnen Personen.*

Don't

Entziehen Sie sich nicht Ihrer Verantwortung!

Meldungen von Hinweisgebern betreffen nicht nur die beteiligten Personen, sondern das ganze Unternehmen. Wird dem Thema nicht die notwendige Aufmerksamkeit gewidmet, wird das Unternehmen unnötigen Risiken ausgesetzt.

- *Führungskräfte sollten ein offenes Ohr für Hinweisgeber haben und auch entsprechende Verantwortlichkeiten übernehmen.*
- *Mitarbeiter sollten sich ihrer Verantwortung bewusst sein und dementsprechend informiert werden.*

Lassen Sie sich nicht von persönlichen Meinungen leiten!

Stellen Sie sicher, dass keiner der Hinweisbearbeiter einem Interessenkonflikt ausgesetzt ist. Die Verantwortung der Hinweisbearbeiter sollte nicht unterschätzt werden.

- *Besteht die Gefahr eines Interessenkonflikts, zögern Sie nicht, die Verantwortlichkeit für die Hinweisbearbeitung zu ändern.*
- *Vergessen Sie nicht, stets einen objektiven Blickwinkel zu bewahren.*





3. Transparenz

Sorgen Sie für Transparenz!

Für Unternehmen haben interne Hinweisgeber einen großen Mehrwert. Abgegebene Meldungen können der Risikominimierung dienen.

Tipps:

- *Bereiten Sie leicht zugängliche Informationen zum Hinweisgebersystem verständlich auf.*
- *Organisieren Sie Schulungen über Ihre Unternehmenswerte und sensibilisieren Sie Mitarbeiter für Ihre internen Verhaltensregeln.*

4. Kommunikation

Kommunizieren Sie proaktiv!

Jeder Mitarbeiter ist ein potentieller Hinweisgeber. Je offener und detaillierter Sie über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen einer Meldung informieren, desto eher stärken Sie das Vertrauen in Ihr Hinweisgebersystem.



Tipps:

- *Sprechen Sie aktiv über diverse Möglichkeiten eine Meldung abzugeben (anonym, diverse Meldekanäle, etc.).*
- *Erinnern Sie die Beteiligten an deren Verschwiegenheitspflicht.*
- *Geben Sie beschuldigten Mitarbeitern die Chance zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.*

Don't

Vermeiden Sie Intransparenz!

Vermeiden Sie potentielle Schäden, die durch nach außen gelangende Hinweise entstehen können. Riskieren Sie nicht, dass mangels Kenntnis der internen Meldewege die Hinweise nach außen getragen werden.

- *Transparente Kommunikation kann Gerüchten vorbeugen.*
- *Publizieren Sie regelmäßig die Möglichkeit eines internen Meldeweges.*
- *Involvieren Sie bei der Implementierung eines Hinweisgebersystems frühzeitig die zuständige Mitarbeitervertretung z. B. den Betriebsrat.*

Geben Sie der Gerüchteküche keine Chance!

Ergebnisse und Maßnahmen, die sich von Hinweisen ableiten, sollten in geeigneter Form kommuniziert werden. Die Kommunikation mit allen Beteiligten sollte stets transparent sein, um Gerüchte und Missverständnisse gar nicht entstehen zu lassen. Meldungen sollten dennoch diskret und nur mit den involvierten Personen besprochen werden.

- *Die Kommunikation mit Mitarbeitern oder externen Personen sollte erst erfolgen, wenn Sie selbst ausreichend Klarheit über den Sachverhalt haben.*
- *Setzen Sie fest, welche Details in welchem Ausmaß kommuniziert werden sollen.*





5. Anonymität

Schützen Sie Betroffene!

Betroffene (Hinweisgeber, Hinweisbearbeiter und im Hinweis benannte Personen) sind aufgrund der oft heiklen Hinweise Zielscheibe von Anfeindung und Vergeltung, weswegen sie in geeigneter Form zu schützen sind.

Tipps:

- *Ein zuverlässiges Hinweisgebersystem bietet zusätzliche Sicherheit.*
- *Setzen Sie Maßnahmen gegen mögliche Vergeltungsschläge (z. B. No Retaliation-Richtlinie, etc.).*

6. Schutz des Unternehmens

Jeder Hinweis hat Folgen!

Die Auswirkungen von Hinweisen können vielfältig sein. Zu berücksichtigende Punkte sind unter anderem die Reputation des Unternehmens, rechtliche Implikationen sowie Risikomanagement und Risikobewertungen.



Tipps:

- *Überlegen Sie sich die möglichen Auswirkungen auf Stakeholder, Lieferanten etc. und entscheiden Sie erst dann über notwendige Handlungen und Kommunikation nach außen.*

Don't

Hinweisgeber sind keine Feindbilder!

Hinweise können bei der Aufarbeitung potentieller Missstände helfen. Viele Hinweisgeber agieren nur, wenn ihre Anonymität gewahrt bleibt. Dieser Wunsch sollte respektiert werden, um die erfolgreiche Zusammenarbeit nicht zu gefährden.

- Klären Sie Ihre Mitarbeiter umfassend über den Schutzgedanken für Betroffene auf.
- Setzen Sie Hinweisgeber nicht unter Druck deren Identität preiszugeben.
- Implementieren Sie Meldekanäle, die die Anonymität der Hinweisgeber schützen.

Unterschätzen Sie das Risiko nicht!

Wenn Sie Hinweise ignorieren oder verspätet behandeln, erhöhen Sie das Risiko, dass die Meldung an Dritte weitergegeben wird. Damit verlieren Sie die Kontrolle über die Situation.

- Klare Richtlinien und Verfahren sowie eine rasche Bearbeitung von Meldungen helfen das Risiko einer Meldung an Dritte zu minimieren.





7. Rechtslage

Kennen Sie die Rechtslage!

Whistleblowing und damit einhergehende Ermittlungen sind im österreichischen und europäischen Recht nicht einheitlich und abschließend geregelt.

Tipps:

- *Schulen Sie Ihre verantwortlichen und ermittelnden Mitarbeiter zum aktuellen Stand der Rechtslage.*
- *Zögern Sie nicht, mögliche Schutzmaßnahmen frühzeitig zu setzen.*

8. Meldeprozess/-kanäle

Informieren Sie über interne Meldewege und Prozesse!

Ein offener und klarer Umgang, auch mit unangenehmen Themen, schafft Vertrauen und fördert die Loyalität Ihrer Mitarbeiter. Klare und leicht zugängliche Meldesysteme können hierzu beitragen.



Tipps:

- *Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über den Prozess nach einer abgegebenen Meldung (z. B. Maßnahmen, Zeithorizont, etc.).*
- *Sorgen Sie dafür, dass die Verantwortung für Meldeprozesse/-kanäle bei geeigneten Abteilungen/Mitarbeitern angesiedelt ist (z. B. Legal, Compliance, etc.) und halten Sie den Kreis der Personen, die die Meldung erhalten, möglichst klein.*

Don't

Setzen Sie Schutzmaßnahmen nicht reaktiv!

Auch wenn die Rechtslage nicht klar ist, können Sie über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber etablieren.

- *Lassen Sie sich von spezialisierten Rechtsanwaltskanzleien und forensischen Experten beraten.*

Vermeiden Sie Alibi-Aktivitäten!

Je besser der Meldeprozess und die vorhandenen Meldekanäle akzeptiert werden, desto kleiner ist die Gefahr, dass sich potentielle Hinweisgeber nicht melden oder an außenstehende Dritte wenden.

- *Geben Sie den Verantwortlichen entsprechend Zeit und sonstige Ressourcen.*
- *Prüfen Sie die Implementierung eines IT-gestützten Hinweisgebersystems bzw. die Inanspruchnahme eines Rechtsanwalts als Meldestelle (Ombudsperson).*



Do

9. Wertschätzung

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter!

Aufklärung bei den Mitarbeitern hilft, negative Assoziationen mit Hinweisgebern zu vermeiden.

Tipps:

- *Zeigen Sie den Hinweisgebern Ihre Anerkennung für die Einbringung der Meldung (unabhängig davon, ob die Meldung sich im Zeitverlauf bewahrheitet oder nicht) und gehen Sie dieser nach.*

10. Dokumentation

Führen Sie Buch!

Eine gründliche Dokumentation hilft Ihnen und Dritten dabei faktenbasierte Entscheidungen zu treffen und lückenlos die Ereignisse nachvollziehen zu können. Zusätzlich vermeiden Sie so Missverständnisse.



Tipps:

- *Standardisieren Sie den Dokumentationsprozess und prüfen Sie die Implementierung eines Dokumentenmanagementsystems.*
- *Halten Sie auch mündlich übermittelte Informationen detailliert fest. Lassen Sie auch unwichtig erscheinende Details nicht aus.*

Don't

Untergraben Sie nicht die Glaubwürdigkeit der Hinweisgeber!

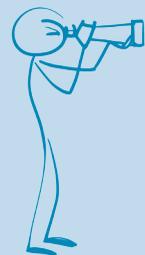
Sollte sich die Meldung eines Hinweisgebers nicht erhärten, lassen Sie sich nicht fehlleiten und bringen Sie dem gutgläubigen Hinweisgeber weiterhin Wertschätzung entgegen.

- *Unterstützen Sie gutgläubige Hinweisgeber und stellen Sie klar, dass Ihr Hinweisgebersystem kein Ort für Verleumdung ist.*

Vernachlässigen Sie nicht die Sorgfalt!

Es ist nicht auszuschließen, dass gemeldete Sachverhalte Gegenstand von behördlichen Ermittlungen sein können.

- *Beachten Sie die Vertraulichkeit im Rahmen der Dokumentation bzw. der Aufbewahrung der Dokumentation.*
- *Beachten Sie die Datenschutzbestimmungen (insbesondere die Löschungsverpflichtung).*



Zitate von Mitgliedern der TI-AC Arbeitsgruppe Whistleblowing



◀ **Gregor König**

„Whistleblowing als Instrument ist auch datenschutzrechtlich anerkannt, muss aber einem ausgewogenen Interessensausgleich zwischen jenen des Unternehmens und den Geheimhaltungsinteressen von „Verpöfiffenen“ entsprechen.“



▲ **Beatrix Winkler**

„Whistleblowing - ein guter Weg, der Wahrheit zum Durchbruch zu verhelfen.“

„Man wird nicht als Täter oder als Whistleblower geboren. Vielmehr kann man sich tagtäglich neu entscheiden, auf welcher Seite man stehen will: Auf der Seite jener, die sich auf Kosten anderer bereichern, oder auf der Seite derer, die das verhindern.“

▼ **Fiona Springer**



▲ **Rudolf Schwab**

„Hinweise integrierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine der effektivsten Aufklärungsmöglichkeiten von Fehlverhalten in Unternehmen. Begegnen wir Hinweisgebern mit Wertschätzung und fördern wir so eine hinweisgeberfreundliche Unternehmenskultur.“



▲ **Christian Havelka**

„Wer die Wahrheit sagt, der braucht ein schnelles Pferd.“
Chinesisches Sprichwort



▲ **Katharina Kitzberger**

„Compliance ist mehr als das geschriebene Wort. Ohne die Schaffung einer entsprechenden Unternehmenskultur und einer Führungsebene, die Whistleblowing nicht als „Vernadern“ abtut, bleibt Compliance lediglich eine Worthülse, fristen Whistleblowing Systeme ungenützt ihr Dasein und wird damit letztlich dem Aufdecken von Verstößen kein Vorschub geleistet.“



◀ **Alfred Hirschbeck**

„Es liegt einzig und alleine an uns richtig zu handeln wenn es die Umstände erfordern“



▼ **Friedrich Rödler**

„Ohne die Hinweise von Whistleblowern könnten viele Missstände nicht aufgedeckt werden. Der angemessene Schutz von Whistleblowern einerseits und der verantwortungsvolle Umgang mit eingehenden Hinweisen ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer guten Corporate Governance.“



▲ **Kristof Wabl**

„Don't shoot the messenger. Die Rolle von Whistleblowern ist nicht hoch genug einzuschätzen, sie erheben die Stimme, sprechen die Wahrheit und kämpfen für Gerechtigkeit.“



▲ **Heidemarie Paulitsch**

„Geben wir Whistleblowing die Chance, Mut und Wahrheit durch Gerechtigkeit zu belohnen.“

Glossar

Begriff	Definition
Anonymität	Anonymität bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe nicht identifiziert werden kann.
Compliance	Compliance bedeutet die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln sowie die Wahrung von ethischen Grundprinzipien in Unternehmen.
Fehlverhalten	Als Fehlverhalten bezeichnet man nicht regelkonformes Verhalten, das ein Mensch durch sein Handeln zu verantworten hat. Fehlverhalten kann sowohl wissentlich als auch unwissentlich begangen werden.
Gerücht	Ein Gerücht ist eine unbestätigte Behauptung.
Guter Glaube	Der gute Glaube ist definiert als die Überzeugung, dass sich eine Person bei einer bestimmten Handlung in ihrem guten Recht befindet.
Hinweisgeber	Eine Person, die wichtige und bislang unbekannt Informationen über z. B. Missstände meldet und so zur Aufklärung von Unregelmäßigkeiten beiträgt.
Hinweisgebersystem	Ein Hinweisgebersystem bezeichnet ein System zum Einmelden von (brisanten) Informationen. Dazu zählen Telefonhotlines, Ombudsleute und kombinierte Mechanismen zur sicheren Kommunikation von Missständen und Unregelmäßigkeiten.

Begriff

Definition

Leak	Leaks sind Veröffentlichungen von vertraulichen Informationen durch Hinweisgeber. Dabei werden Informationen an Dritte (z. B. Journalisten) herausgeben.
Meldekanal	Ein Meldekanal bezeichnet einen vertraulichen Kommunikationskanal über den Hinweisgeber Meldungen abgeben können.
Meldung	Eine Meldung bedeutet die Weitergabe von Informationen oder Nachrichten.
Mitwisser	Eine Person, die von einer Straftat Kenntnis hat.
Ombudsstellen	Eine Ombudsstelle ist eine unabhängige Partei, die bei der Aufklärung von Missständen unterstützend zur Seite steht.
Retaliation	Als Retaliation bezeichnet man einen Vergeltungsakt aufgrund vorhergangener Ereignisse.
Whistleblowing	Whistleblowing bezeichnet die Meldung von Missständen oder strafbarem Fehlverhalten, die bislang geheim waren.

TI-AC finanziert sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden. Als Sponsor und Mitglied von TI-AC wirken Sie korrupten Praktiken entgegen. Sie erhalten regelmäßig Informationen zu unterschiedlichen Themen der Korruptionsvermeidung sowie Einladungen zu Veranstaltungen mit hochrangigen Persönlichkeiten.



Werden Sie Mitglied von TI-AC und stärken Sie die Koalition gegen Korruption mit Ihrer Spende! TI-AC ist Träger des Österreichischen Spendengütesiegels.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an office@ti-austria.at oder besuchen Sie unsere Website www.ti-austria.at.
Formulare für die Aufnahme als Mitglied stehen zum Download bereit.

Spendenkonto:
Transparency International – Austrian Chapter

IBAN: AT66 2011 1283 4772 4400
BIC/Swift: GIBAAATWW