

Brauchen Schweizer KMU wirklich eine Whistleblowing Hotline?



NEIN !!!

1. Keine gesetzliche Pflicht!

Bis heute gibt es in der Schweiz kein spezifisches Gesetz, das von Schweizer Unternehmen verlangt, eine Whistleblowing-Hotline einzurichten!

2. Hotlines werden doch nur missbraucht. Alles Petzer!

In der Schweiz ist das Melden von Fehlverhalten illoyal oder verpönt, was die tolle Kultur in unserem KMU nur vergiftet! Insbesondere, wenn anonym gemeldet werden kann.

3. Wir sind zu klein!

Wir sind zu klein für eine externe Hot- und HelpLine. Unser Schweizer KMU setzt auf direkte Kommunikation und persönliche Beziehungen! Mitarbeitergespräche finden regelmässig statt. Die Türe des Chefs steht für alle offen, die dann noch Probleme haben!

Das macht eine separate Hotline überflüssig!

3. Zu teuer!

Die Kosten für eine Hotline im Vergleich zum tatsächlichen Nutzen sind zu hoch! Da uns in den letzten Jahren nur zwei Fälle von Betrug und angeblichem Fehlverhalten von Vorgesetzten bekannt sind, wäre eine Hotline zusätzlich rausgeworfenes Geld!

4. Wir managen Konflikte selbst!

Unsere Mitarbeitenden können Konflikte mit dem Vorgesetzten selbst regeln. In den seltenen Fällen, wo das nicht klappt, sind andere bestens ausgebildete Mitarbeitende da, die vermitteln, abklären können, was passiert ist und wer recht hat.



ABER ...

Compliance Helpdesk Team

Stimmt, aber...

Wenn Sie nur in der Schweiz tätig sind, dann haben Sie wohl wenig zu befürchten. Obwohl, selbst dann sind Unternehmen in der Schweiz durch allgemeine rechtliche Bestimmungen, wie das Obligationenrecht und das Datenschutzgesetz, in gewissem Masse verpflichtet, Möglichkeiten zur Meldung von Missständen zu schaffen. Anders sieht's unter Umständen aus, wenn Sie im Ausland tätig sind.

Ganz selten! Betroffene sind dankbar.

Hotlines werden ganz selten missbraucht. Das zeigt auch eine [Umfrage](#) der Fachhochschule Chur. Mitarbeitende, die massive Konflikte mit ihren Vorgesetzten haben und psychisch belastet sind, schätzen es, wenn sie sich an eine unabhängige Hotline wenden können. In unserer Praxis hat sich gezeigt, dass durch anonyme Meldungen insbesondere schwere Konflikte und schwere Vermögensdelikte frühzeitig erkannt werden. Die konsequente Klärung dieser Fälle stärkt die Unternehmenskultur und schafft Vertrauen.

Mag sein, auch bei 150+ MA?

Irgendwann wird die wachsende Unternehmung für das Topmanagement für den regelmässigen und persönlichen Austausch mit allen Mitarbeitenden wohl zu gross.

Haben Sie Tochtergesellschaften im Ausland oder in der EU? In der EU verlangt man bereits ab 50 MA die Einrichtung eines Whistleblowing-Kanals¹⁾.

¹⁾ <https://eur-richtlinie.eu/2019/1937> des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstösse gegen das Unionsrecht melden

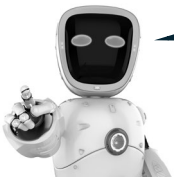
Mittelfristig zahlt es sich aus!

Die (anonyme) Meldung von Fehlverhalten kann mittelfristig zu erheblichen Einsparungen führen, indem potenzielles Fehlverhalten und schwere Konflikte frühzeitig erkannt, Gegenmassnahmen eingeleitet und Schäden vermieden werden.

Unabhängig, befähigt, willens?

Sind Sie überzeugt, dass Ihre Mitarbeitenden die nötige Unabhängigkeit, Kompetenz und Bereitschaft besitzen, um schwere Konflikte zu lösen und Vermögensdelikte aufzuklären? Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, ob sie das ebenfalls so einschätzen, bevor Sie sie ins kalte Wasser werfen. Vielleicht ziehen es Ihre Mitarbeitenden vor, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren und das Konfliktmanagement sowie interne Untersuchungen den dafür ausgebildeten Experten zu überlassen. Haben Sie diese Erfahrung in-house?

Brauchen Schweizer KMU wirklich eine Whistleblowing Hotline?



DENNOCH...

5. Die Schulung der Mitarbeitenden kostet ein Vermögen!

Wenn wir eine Hotline einführen, müssen alle unsere Mitarbeitenden geschult werden. Das kostet sicher ein Vermögen!

6. Falsche Anschuldigungen bergen rechtliche Risiken und diskreditieren tolle Mitarbeitende!

Oftmals benutzen Leute die Hotline, um fähige Mitarbeitende in ein schlechtes Licht zu rücken. Falsche Anschuldigungen können zu Abgängen qualifizierter Mitarbeitender und rechtlichen Risiken führen. Dies könnte unserem KMU hohe Kosten verursachen.

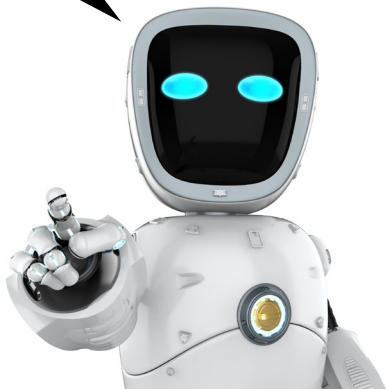
7. Wir zweifeln an der Effektivität von WB-Hotlines!

Bei einem KMU in ähnlicher Grösse (ca. 1000 MA) und Branche hat die Einrichtung einer Hotline wenig gebracht. Die haben nur einen bis zwei Fälle pro Jahr, die über die Hotline gemeldet werden.
Viel Aufwand für nichts!

**VERSTEHE, ICH
ÜBERLEGE ES
MIR!**



Keine KI, aber
erfahrene
Compliance-
ExpertInnen!



Compliance Helpdesk Team

Das muss nicht sein!

Sie können Schulungen zur Whistleblowing-Hotline und zum Meldeprozess problemlos in Ihre regulären Compliance-Schulungen einbinden. Eine zweistündige Online-Sitzung zu den Kernthemen und -prozessen (Unterlagen, Richtlinien, Videos inklusive) genügt bereits, um Ihre Mitarbeitenden effizient zu schulen. Ein Refresher pro Jahr und Material für neue MA reichen.

Wer absichtlich falsche Anschuldigungen erhebt, wird die Konsequenzen zu spüren bekommen!

Eine professionell betreute Hotline hilft in der Regel, rechtliche Risiken zu erkennen und zu verringern. Nutzen Mitarbeitende den Whistleblowing-Kanal böswillig, wird dies spätestens bei der gründlichen Untersuchung des Falls aufgedeckt. Das hat für die Betroffenen meist massive disziplinarische Konsequenzen zur Folge.

Rechnen Sie mit durchschnittlich 10 - 15 relevanten Fällen pro Jahr.

Ein bis zwei Fälle pro Jahr sind sehr wenig. **International-tätige KMU** mit etwa 1000 MA sollten mit durchschnittlich 10 bis 15 relevanten Meldungen pro Jahr rechnen. Dies zeigen Studien der [ACFE](#), die mit unseren Erfahrungen aus der Praxis übereinstimmen. Die Meldungen lassen sich aufgrund der Anzahl Fälle grob in folgende Kategorien einteilen (unsere Erfahrungswerte):

- ~70% betreffen in der Regel sogenannte HR-Fälle, dazu gehören beispielsweise unfaires Vorgesetztenverhalten, Mobbing, Diskriminierungen und (sexuelle) Belästigungen oder ganz selten - schwerere Delikte wie Körperverletzungen, Nötigung oder gar Vergewaltigungen.
- ~10-20% gehören zu den klassischen Vermögensdelikten wie beispielsweise Diebstahl, Veruntreuung, ungetreue Geschäftsbesorgung, Betrug und Geschäftsgeheimnisverletzungen, Cybercrime oder Wirtschaftskriminalität wie Geldwäsche und Korruption.
- ~10-20 % entfallen auf sonstige Fehlverhalten und strafbare Handlungen am Arbeitsplatz.