



Firma verpfeifen?

Ohne die Reklamation der Patientin wäre Frau B., zahnmedizinische Assistentin, niemals auf den Abrechnungsbetrug ihres Chefs gestoßen. Das Implantat stammte nicht aus dem Labor vor Ort, die Rechnung war gefälscht. Später muss Frau B. erkennen, dass 120 Patienten preisgünstigen Zahnersatz aus Fernost erhielten, während der um ein Vielfaches höhere Satz des heimischen Labors abgerechnet wurde.

Oft sind Betriebsangehörige die Ersten, denen Missstände begegnen und die sie in Entscheidungszwänge bringen: Decke ich den Fall auf, oder entscheide ich mich für Loyalität? – Bekomme ich für meine Entdeckung Zustimmung aus dem Kollegenkreis, oder werde ich gemobbt? – Habe ich realistische Erfolgsmöglichkeiten, oder ist der Kampf chancenlos? – Steht die eigene Karriere und die Verantwortung für meine Familie über dem Gemeinwohl? – Stimmt meine Wahrnehmung wirklich? Denn nach dem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichtes droht bei einer Strafanzeige gegen Firma, Kollegen, Vorgesetzte die Kündigung, wenn leichtfertige Anschuldigungen nachgewiesen werden. Lediglich wenn sich Beschäftigte durch Nichtanzeige schwerer Verbrechen selbst einer Strafverfolgung aussetzen würden, tritt die Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers zurück.

Die arbeitsrechtliche Lage für Arbeitnehmer ist unsicher, und deshalb werden viele Skandale in Unternehmen nicht aufgedeckt. Eine bundesdeutsche Gesetzesänderung zum verbesserten Schutz für Hinweisgeber steht noch aus. Dem gegenüber setzt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte neue Akzente: Überwiegt ein öffentliches Interesse, ist die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers höher zu gewichten als

das des Unternehmens. Das gilt z.B. bei Korruption im Gesundheitswesen oder im Fall gepanschter Lebensmittel. Zahlreiche Unternehmen, die in der Vergangenheit durch Vergehen und Verstöße im Blickpunkt standen, gehen mittlerweile selbst in die Offensive. Im Schutz der Anonymität wurden Hinweisgebersysteme, sogenannte „Whistleblower-Hotlines“ zur Ermittlung von innerbetrieblichen Verstößen installiert. Ein Selbsthilfe-Netzwerk von Betroffenen (<http://whistleblower-net.de>) bietet Lobby und Unterstützung.

Dennoch: das Benennen von Missständen bleibt eine Gewissensentscheidung. Bevor Sie handeln, machen Sie sich Ihr Leitmotiv bewusst. Rachedgedanken oder vorsätzliche Schädigung dürfen niemals Ausgangspunkt sein. Der erste Schritt führt zum direkten Vorgesetzten, und falls der selbst belastet wird, zur Geschäftsleitung. Verhält Ihr Anliegen, bleiben Ihnen die berühmten drei Entscheidungsoptionen: lerne damit zu leben, ändere die Situation oder verlasse die Firma.

Der Evangelist Matthäus (Kapitel 5, 25) gibt uns dazu auf den Weg: „Vertrage dich mit deinem Gegner sogleich, solange du noch mit ihm auf dem Weg bist, damit dich der Gegner nicht dem Richter überantwortet und der Richter dem Gerichtsdienner und du ins Gefängnis geworfen werdest.“

Autor:
Peter Greulich,
KDA Region
Niedersachsen-Süd,
E-Mail: greulich@kirchliche-dienste.de



Haus kirchlicher Dienste

Impressum

Herausgeber:

Haus kirchlicher Dienste der
Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers

Verantwortlich:

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt,
Landessozialpfarrer Michael Klatt
(V.i.S.d.P.)

Hausanschrift:

Archivstraße 3, 30169 Hannover
Fon: 0511 1241- 455

E-Mail und Internet:

KDA@kirchliche-dienste.de
www.kirchliche-dienste.de

Druck: Haus kirchlicher Dienste,
gedruckt auf Recyclingpapier aus
100% Altpapier, Auflage: 2800

Ausgabe: November 2011

Artikelnummer: 563390

