

Hinweise auf interne Mängel sind kein Denunziantentum

Mitarbeitende, die Missstände in ihren Unternehmen aufdecken wollen, wissen in der Schweiz oftmals nicht, wie sich verhalten sollen. Zudem stossen sie mit ihrer Kritik über Vorfälle bei den internen Kommunikationsverantwortlichen oft auf taube Ohren. Ein Plädoyer für sinnvoll genutztes Whistleblowing.



Illustrationen: Nadja Rutishauser

Wer gravierende Mängel an die Öffentlichkeit bringt, darf nicht mit Entlassung «bestraft» werden.

In jüngster Zeit ist das insbesondere aus den USA bekannte Whistleblowing auch in der Schweiz zunehmend ins Rampenlicht getreten. Diese Entwicklung ist nicht zuletzt den Medien zuzuschreiben, die eine Sensibilität für diese Erscheinung zu entwickeln beginnen und die Bereitschaft zeigen, über die in Europa, aber auch weltweit zunehmenden Fälle von Whistleblowing zu berichten. Auch in der Schweiz wird dieses Phänomen zunehmend aktuell: Als die Eidgenössische Bankenkommission in einem Rundschreiben forderte, dass schweizweit die bankinterne Überwachung und Kontrolle verstärkt werden soll, wurde anfangs August die ablehnende Haltung der Schweizer Bankiervereinigung bekannt. Die Bankiervereinigung äus-

sert grosse Bedenken bei der im Bankensektor geplanten Implementierung des Whistleblowing; die interne Kultur sowie das Arbeitsklima innerhalb der Banken könnten dadurch massiv negativ beeinflusst werden.

Der Begriff «Whistleblowing» (aus dem Englischen mit «pfeifen» oder «Alarm schlagen» sinngemäss übersetzt) gründet im Sarbanes-Oxley Act (SOC) aus dem Jahr 2002. Dieses Gesetz wurde in den USA als Reaktion auf diverse Finanzskandale wie bei Enron, Worldcom und Parmalat geschaffen mit dem Ziel einer Verbesserung des Anlegerschutzes und damit der Wiederherstellung der Integrität der amerikanischen Finanzmärkte. Einen wichtigen Bestandteil des SOC bildet die Implementierung eines umfassenden Schutzmechanismus für Whistleblowers. Unter den Begriff «Whistleblower» fallen diejenigen Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Zeugen von illegalen oder unethischen Handlungen werden und diese unternehmensintern melden (so genanntes internes Whistleblowing) oder öffentlich publik machen (so genanntes externes Whistleblowing). Vor allem im letzten Fall verlieren Whistleblowers in der

«Whistleblowers werden vor allem dann aktiv, wenn eine Behebung der Missstände unter Einhaltung des Dienstwegs unmöglich erscheint»

José Sanchez

Regel ihre Stelle kurz danach. Whistleblowers werden vor allem dann aktiv, wenn eine Behebung der Missstände unter Einhaltung des üblichen Dienstwegs unmöglich erscheint.

In der Schweiz existieren zurzeit noch keine speziellen Gesetzesbestimmungen, die das Verhalten von Whistleblowers schützen. Es gelangen deshalb die Bestimmungen des Arbeitsrechts zur Anwendung. Diese schränken aber die Möglichkeiten des Arbeitnehmenden, ein legales Vorgehen zu wählen, weit gehend ein. Die in Art. 321a Abs. 4 OR geregelte Geheimhaltungs-



Der Autor

Lic. iur. **José Sanchez** verfügt über ein fundiertes Fachwissen und eine langjährige Beratungserfahrung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Er leitet die Rechtsberatung der Sgier und Partner GmbH. Zudem ist er Lehrbeauftragter für Privatrecht an der Fachhochschule des Kantons Aargau.



«Ein effizienter Whistleblowing-Mechanismus sollte die Schaffung einer unternehmens-internen Stelle beinhalten»

José Sanchez

pflicht des Arbeitnehmers verbietet es ihm, sich an aussen stehende Personen zu wenden und diese über allfällige strafbare Handlungen zu informieren. Tut er es dennoch, riskiert er unter anderem, ungerechtfertigt entlassen zu werden. Auch die Treuepflicht gemäss Art. 321a Abs.1 OR setzt dem Arbeitnehmenden klare Grenzen. Zum einen müssen die Angaben, die in erster Linie dem eigenen Arbeitgeber weitergegeben werden, der Wahrheit entsprechen beziehungsweise dem Grundsatz von Treu und Glauben entsprechend für zutreffend angenommen werden. Zum anderen verletzt der Arbeitnehmende die Treuepflicht, wenn er sich zum externen Whistleblowing entschliesst.

Einen gesetzlichen Schutz solcher Personen vor einer ungerechtfertigten Entlassung sowie weiterer Diskriminierung wie beispielsweise die grundlose Zuweisung einer bedeutend weniger anspruchsvollen Arbeit, die den eigenen Fähigkeiten und Neigungen zuwiderläuft, streben im Bundesparlament gleich zwei Vorstösse an: Die Motion von Remo Gysin vom 7. Mai 2003 wurde in der vergangenen Sommersession 2005 vom Nationalrat zur weiteren Bearbeitung angenommen. Die Motion von Dick Marty vom 19. Juni 2003 hingegen wurde vom Ständerat in ein Postulat umgewandelt und gelangt voraussichtlich in der bevorstehenden Herbstsession 2005 zur Behandlung.

Die Befürchtungen der Gegner, dass die Einführung eines Gesetzes zum Schutz der Whistleblowers zur Entstehung beziehungsweise Legitimierung eines unerwünschten Denunziantentums führen könnte, haben sich aufgrund der bisherigen Erfahrungen im Ausland nicht bestätigt. Sofern unternehmensintern – beispielsweise im Personalreglement oder in einer Personalrichtlinie – gezielt angemessene Sanktionen vorgesehen werden für den Fall, dass offensichtlich haltlose Anschuldigungen verbreitet werden, kann der befürchteten Vergiftung des Arbeitsklimas entschieden begegnet werden. Die bisher bekannten Fälle zeigen darüber hinaus, dass der Whistleblower üblicherweise zunächst die internen Kommunikationsmittel ausschöpft. Er kontaktiert entweder seinen Linienvorgesetzten oder direkt die für solches Fehlverhalten verantwortliche Person. Erst wenn diese Bemühungen nicht fruchten, wagt er den Gang zur Öffentlichkeit. Dies können Behörden, eine Gewerkschaft, eine Umweltorganisation oder schliesslich die

Medien sein. Damit ist auch erwiesen, dass wenn ein Unternehmen ein effizientes internes Meldesystem einführt, dadurch das Risiko einer imagegefährdenden Darstellung von unternehmensinternen Vorfällen entscheidend minimiert wird.

Die Kommunikation des HRM kann Whistleblowing intern sinnvoll nutzen. Da in der Schweiz noch keine gesetzlichen Grundlagen existieren, die einen umfassenden Schutz des Whistleblowing gewährleisten, ist es von Bedeutung, unternehmensintern entsprechende Massnahmen zu treffen. Oberstes Ziel muss die Entwicklung eines mitteilungsfreundlichen Klimas sein. Den Mitarbeitenden sollte das Gefühl vermittelt werden, dass sie im Falle eines Whistleblowing keine negativen Konsequenzen zu gewärtigen haben, sondern dass ihre Aussagen, sofern zutreffend, ernst genommen und entsprechend umgesetzt werden.

Ein effizienter Whistleblowing-Mechanismus sollte die Schaffung einer unternehmens-internen Stelle beinhalten, die als Kommunikationskanal die Informationen entgegen nimmt, überprüft und insbesondere dafür sorgt, dass die Angaben sowie deren Urheber vertraulich bleiben. Sollte dennoch bekannt werden, wer die entsprechenden Angaben gemacht hat, dann hat die erwähnte Stelle dafür zu sorgen, dass der betroffene Mitarbeitenden keine Retorsionsmassnahmen seitens des Vorgesetzten oder eines Mitarbeitenden zu gewärtigen hat. Als geeignete interne Anlaufstellen kommen Ombudsstellen oder Helpdesks in Frage. Auch eine 24-Stunden-Hotline kann dienlich sein, um effizient und anonym entsprechende Hinweise deponieren zu können. Andere Frühwarnsysteme stellen elektronische Meldesysteme dar, bei denen die Kontaktnahme jeweils ebenfalls anonym über das Internet erfolgt. Personalabteilungen hingegen sind erfahrungsgemäss – aufgrund der mangelnden Unabhängigkeit – eher ungeeignet, um entsprechende Hinweise entgegenzunehmen und weiterzuverarbeiten. In den USA verpflichtet der SOC die börsenkotierten Unternehmen, ihren Mitarbeitenden zusätzlich zur internen Stelle eine externe Anlaufstelle zur Verfügung zu stellen.

Schliesslich sollten in einem Personalreglement und/oder in einer Personalrichtlinie (auch Code of Conduct genannt) die wichtigsten materiellen und verfahrenstechnischen Aspekte des Whistleblowing geregelt und – mittels Schulun-

gen – zur Kenntnis gebracht werden. Für den einzelnen Mitarbeitenden ist es wichtig, dass er zum einen Kenntnis von der Existenz eines solchen Kommunikationsinstruments hat und zum anderen weiss, an wen er sich mit seinem Anliegen wenden kann sowie welches Verfahren er dabei einzuhalten hat. Auch sollte die Einhaltung der beschriebenen Vorschriften durch die Mitarbeitenden angemessen überwacht werden. Die aus einer schriftlichen Fixierung der wichtigsten Eckdaten resultierende Transparenz soll den berechtigten Informationsansprüchen aller Mitarbeitenden auf allen Stufen gerecht werden und insbesondere durch die Auflistung von möglichen Sanktionen auch der Abgrenzung vom unerwünschten Whistleblowing dienen.

Whistleblowers handeln oftmals im Interesse einer breiten Öffentlichkeit wie im Falle von Nichteinhaltungen von Umweltschutzbestimmungen. Gleichzeitig nehmen sie in den meisten Fällen die langfristigen Interessen ihres Arbeitgebers wahr, indem sie durch ihren Hinweis einen möglichen wirtschaftlichen und immateriellen Schaden des Unternehmens abwenden. Ein Ignorieren von eventuell wertvollen Hinweisen eines Whistleblowing kann für das betroffene Unternehmen letztendlich zu einem grossen Imageschaden führen. Das ungerechtfertigte Verhängen einer Sanktion über den Whistleblower kann sich im Übrigen negativ auf die Arbeitsmotivation der übrigen Mitarbeitenden auswirken, was sich für das Unternehmen schliesslich in einem niedrigeren Produktivitätsgrad niederschlägt.

Unternehmen, die eine offene und kritikempfindliche Unternehmenskultur pflegen, sollten sich als primäres Ziel setzen, externes Whistleblowing zu verhindern, das interne Whistleblowing jedoch als nützliches Kommunikationsmittel betrachten und dieses anhand der aufgezeigten Massnahmen implementieren.

In Bezug auf die aktuelle Rechtslage in der Schweiz wäre schliesslich die rasche Implementierung von gesetzlichen Schutzbestimmungen zugunsten der Whistleblowers zu begrüssen. Dadurch könnte ein bedeutender Beitrag zur Rechtssicherheit erbracht werden, die wiederum eine unabdingbare Voraussetzung zur Etablierung des erwünschten Whistleblowing in der Schweizer Unternehmenswelt darstellt.

José Sanchez

Kontakt: jose.sanchez@sgjerpartner.ch