

«Das Risiko für Whistleblower ist immer noch zu gross»

Whistleblowing betreibt, wer am Arbeitsplatz ein Fehlverhalten meldet, das gegen die Sitten und Normen des Unternehmens verstösst oder gar kriminell ist. Die Expertin Zora Ledergerber ist überzeugt, dass in der Schweiz ein stärkerer Schutz für solche Tippgeber notwendig ist.



Esther Girsberger
ist Publizistin
und Moderatorin
in Zürich.

■ **Frau Ledergerber, Whistleblowing, das heisst das Aufdecken von Missständen in Unternehmen und Verwaltungen, hat in der Schweiz keine grosse Tradition. Weil wir ethischer handeln als etwa die Amerikaner?**

Tatsächlich war Whistleblowing in der Schweiz lange kein Thema. Wahrscheinlich aber weniger, weil Schweizer moralischer als andere handeln würden, sondern aus dem einfachen Grund, dass Whistleblower der Schweizer Mentalität fremd sind. Man ist sich nicht gewohnt, dass jemand den Kopf aus der Masse herausstreckt, und hat wenig Verständnis, wenn es jemand dennoch tut.

■ **Whistleblower werden gar als Denunzianten beschimpft. Zu Recht?**

Nein. Im Gegenteil, man hat in Studien festgestellt, dass sich Whistleblower oftmals durch hehre Absichten leiten lassen. Sie zeichnen sich durch eine sehr hohe Loyalität mit ihrem Arbeitgeber aus, und aus dieser Identifikation heraus wagen sie es, sich zu melden, wenn etwas läuft, das dem Wohlergehen der Firma schaden könnte. Allerdings kommt es auch nicht auf das Motiv für einen Hinweis an, solange die Meldung der Wahrheit entspricht.

■ **Der eigentliche Ursprung für eine Whistleblowing-Gesetzgebung lag in der Bekämpfung der Korruption. Wie korrupt ist die Schweiz?**

Natürlich hat Korruption bei uns nicht dasselbe Ausmass wie in anderen Ländern. Die «kleine» Korruption ist bei uns nicht sehr verbreitet. Aber Korruptionsdelikte wie Bestechung, Vetternwirtschaft oder Schmiergeldzahlungen kommen auch bei uns vor, gelangen ohne Hinweise von Insidern aber kaum an die Öffentlichkeit. Da dem Kampf gegen Korruption sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zunehmend mehr Bedeutung beigemessen wird, müssen bessere Abwehrstrategien getroffen werden und sollten Leute, die firmenintern einen berechtigten Korruptionsverdacht haben, nicht geächtet werden.

■ **Ist es denn vor allem die Korruption, die Whistleblower zum «Singen» bringt?**

Nein. Whistleblowing ist ein Mittel, um illegale Handlungen jedwelcher Art aufzudecken.

■ **Wenn man Whistleblower besser schützt, besteht doch das Risiko des Missbrauchs?**

Diese Befürchtungen bestehen tatsächlich, meines Erachtens aber völlig zu Unrecht. Ich hatte kürzlich ein Gespräch mit dem Ombudsmann des Kantons Zürich. Er weist auf seiner Homepage ausdrücklich darauf hin, dass Whistleblower sich bei ihm melden können. Er wird deswegen nicht im Geringsten mit Anzeigen überrannt.

■ **Unternehmen, die intern eine Meldestelle für Whistleblower eingerichtet haben, berichten aber von Missbräuchen.**

Missbrauch ist der falsche Ausdruck. Vielmehr gelangen Arbeitnehmer an die Hotline mit Anliegen, die nichts mit Illegalität zu tun haben, sondern mit Ungereimtheiten. Wenn der eine Mitarbeiter mehr Lohn bekommt als der andere, mag das zwar in einzelnen Fällen ungerecht sein, doch ist die Meldestelle für Whistleblower dafür nicht die richtige Anlaufstelle.

■ **Was ist zweckmässiger, eine interne oder eine externe Meldestelle?**

Eine interne Meldestelle genügt, wenn sie die Anliegen der sich bei ihr meldenden Personen ernst nimmt und dem Melder keine Repressalien drohen. Nur sieht die Praxis oft anders aus. Wenn nach der Meldung bei der Anlaufstelle das Anliegen von oben abgewürgt oder der Tippgeber gar entlassen wird, nützt die interne Meldestelle natürlich nichts. Im Idealfall bezeichnet das Unternehmen eine interne Instanz, die allen bekannt ist, an die man sich vertraulich und anonym wenden kann und bei der Gewähr besteht, dass man keine Schwierigkeiten befürchten muss, wenn man sich bei ihr meldet.



Dr. Zora Ledergerber (35) studierte in Zürich und Nanterre Rechtswissenschaften, danach beteiligte sie sich an der Schweizer Peace-Keeping Mission in Bosnien-Herzegowina. Von 2001 bis 2004 war sie Geschäftsführerin von Transparency International Schweiz. Für ihre Dissertation über «Whistleblowing unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung» erhielt sie 2005 eine Auszeichnung als beste juristische Doktorarbeit der Universität Zürich. Als externe Beraterin

engagierte sich Zora Ledergerber bei der Antikorruptionsinitiative des Stabilitätspakts für Südosteuropa, dem OECD-Antikorruptionsnetzwerk für Transitionsländer und dem unabhängigen Untersuchungsausschuss zur Aufklärung des Uno-Öl-gegen-Nahrungsmittel-Skandals im Irak. Seit 2005 ist sie Head of Business Ethics am Basel Institute on Governance. Fotos: Daniel Boschung

■ **Wie kam es zur Motion der beiden Parlamentarier Dick Marty und Remo Gysin?**

Als ehemalige Geschäftsführerin von Transparency International Schweiz besuchte ich internationale Antikorruptionkongresse. Dort wurde ich erstmals mit dem Thema konfrontiert. Ich begann, abzuklären, wie man in der Schweiz damit umgeht, und im Rahmen dieser Abklärungen bekam ich plötzlich Telefonate von Leuten aus Unternehmen, die mir Ungeheimheiten melden wollten. Dick Marty und Remo Gysin waren sehr interessiert an dem Thema. Ausserdem wuchs der Druck aus dem Ausland, so zum Beispiel durch den Sarbanes-Oxley Act, dem auch an einer US-Börse kotierte Unternehmen in der Schweiz unterstehen, oder durch den Beitritt der Schweiz zu verschiedenen internationalen Antikorruptionskonventionen. So wurde die Motion 2003 eingereicht.

■ **Mit dem Ergebnis, dass ein ziemlich harmloser Gesetzesentwurf entstand, dem aber immer noch Widerstand im Vernehmlassungsverfahren erwuchs.**

Ja, der Entwurf ist ziemlich zahnlos. Durch die Teilrevision des Obligationenrechts wird hauptsächlich

Klarheit geschaffen, in welchen Fällen extern Meldung erstattet werden darf. Das ist positiv. Aber das Risiko für die Whistleblower ist immer noch zu gross. Sogar wenn sie für eine gerechtfertigte Meldung missbräuchlich entlassen werden, erhalten sie nicht mehr als maximal sechs Monatslöhne Entschädigung.

■ **Welche Massnahmen wären griffiger?**

Erstens fehlt ein Anreiz für Unternehmen, interne Meldstellen zu schaffen. Zweitens ist es wichtig, dass der Begriff «öffentliches Interesse», der für eine externe Meldung erfüllt sein muss, auch in der Praxis möglichst weit gefasst wird. Deshalb braucht es die Definition eines Mindeststandards. Drittens müsste der Kündigungsschutz erheblich verbessert werden.

■ **Indem ein Unternehmen verpflichtet wird, mehr als sechs Monatslöhne zu bezahlen?**

Die finanzielle Seite ist das eine, und sie hilft auch nicht immer weiter. So gibt es Studien, die nachweisen, dass entlassene Whistleblower auf die Dauer soziale und familiäre Probleme bekommen. 90% der Tippgeber werden entlassen oder zurückgestuft, 27%



juristisch verfolgt, 26% nehmen psychologische Hilfe in Anspruch, 17% verlieren ihr Dach über dem Kopf, in 15% kommt es zu einer Scheidung, und 10 Prozent unternehmen einen Selbstmordversuch.

ANPASSUNG DES OBLIGATIONENRECHTS

Missbräuchliche Entlassung

Im Jahr 2003 reichten Nationalrat Remo Gysin (SP/BS) und Ständerat Dick Marty (FDP/TI) eine Motion ein, die den Bundesrat aufforderte, einen Schutz für Whistleblower zu schaffen. Die Motion wurde 2005 vom Ständerat und 2007 vom Nationalrat angenommen.

Am 5. Dezember 2008 schickte der Bundesrat eine Teilrevision des Obligationenrechts in die Vernehmlassung. Demnach verstösst der Arbeitnehmer nicht gegen seine Treuepflicht, wenn er dem Arbeitgeber in Treu und Glauben Missstände meldet. Wenn dieser keine wirksamen Massnahmen ergreift, kann sich der Arbeitnehmer an die zuständige Behörde wenden. Unternimmt diese nicht die nötigen Schritte, ist es erlaubt, die Öffentlichkeit zu informieren. Erhält er darauf die Kündigung, so ist diese missbräuchlich. Sie muss mit max. sechs Monatslöhnen entschädigt werden. Vorbehalten bleiben die Regeln über das Berufsgeheimnis. Die Änderung tritt laut Bundesamt für Justiz frühestens Ende 2011 in Kraft. (ML)

■ Welche anderen Schutzmassnahmen gäbe es?

In England z.B. hat der Arbeitnehmende wahlweise ein Recht auf Wiedereinstellung in gleicher Position, vergleichbarer Position oder dann aber auf eine angemessene Entschädigung. Der Richter legt fest, welche Massnahme verhältnismässig ist. Wenn jemand eine Familie ernähren muss, wird er auf eine Wiedereinstellung in gleicher Position pochen, auch wenn das nicht immer angenehm ist. In einem Grossunternehmen ist das Anbieten einer vergleichbaren Position zumutbar.

■ Auch dieser Schutz ändert nichts daran, dass der Whistleblower weiterhin als Nestbeschmutzer geächtet wird.

Das stimmt. Deshalb gibt es Länder, die eine Meldung positiv werten: Wenn durch den Whistleblower z.B. ein Betrug gegen den Staat aufgedeckt wird, erhält der Melder einen Anteil von mindestens 15% der Deliktssumme. Im Jahre 2002 wurden im «Time Magazine» drei weibliche Whistleblower auf der Titelseite als Heldinnen gefeiert. Das wäre in der Schweiz wohl undenkbar. ■

— Transparency International betreibt eine Whistleblower-Hotline unter Tel. 031 382 50 45 (9 bis 12 Uhr).