

Schweizer Mühen mit Whistleblowing

In der EU müssen alle Firmen neu eine Stelle für anonyme Hinweisgeber einrichten. Das gilt auch für alle hiesigen Firmen mit EU-Bezug.

Florence Vuichard

Ab Freitag, dem 17. Dezember, gilt es ernst: Dann müssen alle Unternehmen in der Europäischen Union mit mehr als 250 Mitarbeitenden ein Vertraulichkeit zusicherndes Meldesystem – sprich: eine Stelle für Whistleblower – eingerichtet haben. So will es die neue EU-Richtlinie. Die Vorgabe trifft auch etliche Schweizer Unternehmen – so alle, die das genannte Grössenkriterium erfüllen und einer Geschäftstätigkeit im EU-Raum nachgehen oder mit EU-Zulieferern, EU-Dienstleistern und EU-Geschäftspartnern zusammenarbeiten.

Doch das scheint den wenigsten mittelständischen Firmen klar zu sein. «Die grosse Mehrheit der KMU hat noch nichts gemacht», schätzt Patrick Krauskopf, Professor an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Anwalt, Compliance-Spezialist und ehemaliger Vizedirektor der Wettbewerbskommission. «Die Situation ist unbefriedigend.»

RTS und Raiffeisen zeigen Handlungsbedarf auf

Das liegt auch daran, dass Whistleblowing hierzulande einen schweren Stand hat. Eine unheilige Allianz aus rechts und links hat im vergangenen März im Nationalrat die Vorlage zum «Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz» nach jahrelanger Arbeit definitiv beerdigt. Dabei ist es nicht so, dass es hierzulande keinen Handlungsbedarf geben würde. Die Fälle bei der Raiffeisen-Bankengruppe oder die Westschweizer Radio- und Fernsehgesellschaft RTS zeigen eindrücklich, dass Missstände jahrelang unter dem Deckel gehalten werden können – und ohne Mithilfe der Medien vielleicht nie behoben oder aufgearbeitet worden wären.

Auf dem Tisch lag ein Projekt, das eine Art kaskadenartige Vorgehensweise vorsah: Zuerst hätten Whistleblower einen potenziellen Missstand firmenintern melden müssen, dann den Aufsichtsbehörden – und erst dann, wenn sich alle taub stellen, der Öffentlichkeit. Das Konzept war von der Grundidee her nicht viel anders als die nun verpflichtend werdende europäische Norm.

Doch die Rechte will hierzulande grundsätzlich nichts wissen von Whistleblowing, und die Linke – im Schlepptau der Gewerkschaften – macht nur mit, wenn gleichzeitig der Kündigungsschutz massiv ausgebaut wird. Letztlich stand Philipp Bregy in der grossen Kammer mit seiner Mitte-Fraktion praktisch alleine da. «Das Schlimmste ist Rechtsunsicherheit, und genau diese haben wir nun zementiert», sagt der Nationalrat und Jurist. Diese treffe Unternehmen genauso wie potenzielle Whistleblower.

Bis zu 99 Prozent der Fälle bleiben verborgen

Der Zürcher Ständerat Daniel Jositsch, ein vehementer Vorkämpfer für ein Whistleblowing-Gesetz, kann als Rechtsanwalt allen nur raten, nichts zu tun, falls sie in ihrer Firma oder ihrem Amt einen Missstand entdecken, wie er erklärt. «Sonst drohen ihnen juristisch viele Probleme. Denn mit der aktuellen Gesetzgebung werden in der Schweiz selbst kriminelle Handlungen geschützt.»

Die Folge: Die meisten Missstände bleiben unerkannt, Studien gehen gar davon aus, dass bis zu 99 Prozent der Korruptionsfälle nie entdeckt werden. «Wir haben es hier mit einem Systemfehler zu tun», betont Jositsch. Einer, der dank einer Whistleblowing-Regelung wenigstens abgeschwächt werden könnte. So konnten 2018 gemäss der US-Nichtregierungsorganisation Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), die sich gegen Wirtschaftskriminalität einsetzt, rund 50 Prozent der Korruptionsfälle und 38 Prozent der anderen Betrugsdelikte nur dank eines Hinweissystems aufgedeckt werden.

Je früher ein Missstand entdeckt werde, desto kleiner sei der Schaden für das Unternehmen, aber auch für die Volkswirtschaft, betont Krauskopf. «Es braucht in vielen Kreisen einen Sinnes- und Kulturwandel – weg von einer Kultur des Schweigens hin zu mehr Transparenz.»

Ein funktionierendes Whistleblowing-System zahle sich für die Unternehmen aus, sagt auch Thomas Wittkopf, Geschäftsführer der Firma Telag und Mitgründer von WhistleTag, welche selbst anonyme Hinweisgebersysteme betreibt. Seine Klientel sind Unternehmen, die sich für eine Hinweisgeberlösung ausserhalb der eigenen Organisationsstrukturen entscheiden, damit das «Vertrauen in Diskretion, Neutralität und Glaubwürdigkeit» von potenziellen Hinweisgebenden gegeben ist, wie Wittkopf ergänzt. Sein System bietet einen telefonischen wie auch einen digitalen, anonymen Zugang, sodass Whistleblower ihre Hinweise entweder schriftlich oder mündlich melden können – so, wie das auch die neue EU-Norm vorschreibt. «Das Ziel ist, dass potenzielle Missstände intern untersucht und bereinigt werden können, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen.» Das bewahre Unternehmen gegen aussen vor grossen Medienskandalen und Reputationsschäden. Gegen innen könnten sie zudem demonstrieren, dass Corporate Governance, also die gute Geschäftsführung, für sie keine leere Worthülse sei. «Sie versprechen so ihren Mitarbeitenden, ihre Meldungen ernst zu nehmen. Und das wiederum verbessert Arbeitsklima und Unternehmenskultur.»

Hinweise aus dem Homeoffice nehmen zu

Die Unternehmenskultur ist es auch, die wohl in diesen Pandemiezeiten etwas gelitten hat, wie Wittkopf vermutet. Im Homeoffice bröckelt die Identifikation mit dem Arbeitgeber, Mitarbeitende sind dann eher bereit, Missstände zu melden. So jedenfalls erklärt er sich den sprunghaften Anstieg von Whistleblowingfällen bei seinen Firmenkunden in der Schweiz: «Früher waren es rund 100 pro Jahr, in der Pandemie waren es 200 Fälle.» So gesehen sei der Lockdown eine Art Katalysator gewesen für Meldungen.

Die Umsetzung der EU-Norm dürfte ein weiterer Beschleuniger sein. Aussitzen jedenfalls ist wohl für Schweizer Unternehmen mit EU-Geschäftsbezug keine Option. Im Gegenteil: Ab 2023 wird der Schwellwert für die von der Richtlinie erfassten Firmen nochmals runtergesetzt auf 50 Mitarbeitende.

Verkannter, heimlicher Held: Ein Whistleblower kann in seiner Firma oder seinem Amt viel Schaden abwenden. Bild: Getty Images