

wirtschaft

Denunzianten oder Helden? Wie Firmen mit Whistleblowern umgehen

Whistleblower haben in der Schweiz einen schweren Stand. Als Nestbeschmutzer verschrien, droht ihnen in der Regel der private und berufliche Bankrott. Doch allmählich zeichnet sich ein Sinneswandel ab.

Nicole Rütli

Christoph Meili, ehemaliger Nachtwächter bei der Schweizerischen Bankgesellschaft, posiert im September 1997 mit einer amerikanischen Flagge und den Niederlassungsbewilligungen für seine Familie anlässlich einer Würdigung durch den Senator Alfonse D'Amato. Ed Bailey / AP

Die Enthüllungen der Whistleblowerin Frances Haugen schlugen ein wie eine Bombe: Facebook und sein Algorithmus begünstigten Falschinformationen und Hassreden, schürten Extremismus sowie Gewalt und verstärkten die soziale Polarisierung. Die Vorwürfe der ehemals leitenden Produktmanagerin von Facebook waren zwar nicht wirklich neu. Aber sie bestärkten die weitverbreitete Vermutung, dass das soziale Netzwerk sich dieser Probleme bewusst ist und kaum Anstrengungen unternimmt, um die Missstände zu beseitigen.

Auch beim Wirecard-Skandal spielten Whistleblower eine zentrale Rolle. Pav Gill, früherer Hausjurist in Singapur des mittlerweile insolventen deutschen Finanzdienstleisters, stiess 2018 auf aufgeblähte Umsätze, gefälschte Rechnungen und Kontoauszüge an Firmen, mit denen Wirecard gar keine Geschäftsbeziehungen unterhielt. Als die Konzernzentrale seine internen Ermittlungen zu Bilanzmanipulationen und Scheingeschäften ausbremste, verliess Gill das Unternehmen. Er wandte sich an die «Financial Times», die die Ungereimtheiten bei Wirecard öffentlich machte. Im Juni 2020 fiel das Kartenhaus schliesslich in sich zusammen.

Meili, Zopfi oder Quadroni in Bedrängnis

In der Schweiz sind in der Vergangenheit ebenfalls zahlreiche Missstände dank Whistleblowern aufgedeckt worden. Angefangen beim Nachtwächter Christoph Meili, der 1997 auf dem Höhepunkt der Krise um die nachrichtenlosen Vermögen Bankdokumente der Schweizerischen Bankgesellschaft vor dem Schredder bewahrte, über das Bündner Baukartell, das der Whistleblower Adam Quadroni publik machte, bis zu den Sozialhilfe-Betrugsfällen, die dank den beiden früheren Controllerinnen des Stadtzürcher Sozialamts Margrit Zopfi und Esther Wyler ans Licht kamen.

All diesen Fällen gemein ist: Wer auf Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam macht, muss mit schweren Konsequenzen im Beruf und im Privatleben rechnen. Meili musste in die USA emigrieren, Quadroni wurde zunächst verhaftet, in die Psychiatrie eingewiesen und galt lange Zeit als Nestbeschmutzer. Zopfi und Wyler wurden entlassen und wegen Amtsgeheimnisverletzung schuldig gesprochen.

Die gegenwärtige Situation ist unbefriedigend. «Wenn relevante Verstösse unter dem Deckel gehalten werden, so ist das sowohl aus ethischer Sicht als auch volks- und betriebswirtschaftlich problematisch», sagt Patrick Krauskopf, Professor an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Der Anwalt und ehemalige Vizedirektor der Wettbewerbskommission setzt sich seit längerer Zeit für

einen umfassenden Hinweisgeberschutz und verbindliche Corporate-Governance-Regelungen ein. «Ob Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre oder Steuerzahler: Wenn Delikte wie Korruption oder Kartellabsprachen begangen werden, leiden wir alle darunter, weil Gelder ineffizient versanden», fügt Krauskopf an.

EU-Whistleblower-Regelung trifft auch Schweizer Firmen

Doch eine entsprechende Vorlage, die Hinweisgebern einen gewissen gesetzlichen Schutz gewähren sollte, hat der Nationalrat letztmals im März 2020 versenkt. Kern des Vorschlags war eine Meldekaskade: Wer einen Missbrauch feststellt, soll dies zunächst firmenintern melden, dann den Aufsichtsbehörden. Erst wenn dies nichts fruchtet, sollen, unter eng begrenzten Vorgaben, auch die Medien eingeschaltet werden dürfen. Linke Politiker beklagten den fehlenden Ausbau des Kündigungsschutzes, während den Bürgerlichen die «komplizierte» und «bürokratische» Vorlage allgemein ein Dorn im Auge war.

Über das kontroverse Thema wird in der Schweiz seit mehr als fünfzehn Jahren debattiert. Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Verankerung des Informantenschutzes muss sich das Land seit Jahren die Kritik der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gefallen lassen. Juristen raten Mitarbeitern davon ab, an die Öffentlichkeit zu gehen. Mit der aktuellen Rechtslage sei völlig unklar, welche Meldungen geschützt seien.

Einmal mehr droht die Schweiz damit ins Hintertreffen zu geraten. Denn seit dem 17. Dezember 2021 müssen alle Unternehmen in der Europäischen Union mit mehr als 250 Mitarbeitenden ein Meldesystem einrichten. Ab 2023 wird die Grenze nochmals herabgesetzt, und zwar auf 50 Angestellte. Whistleblower sollen damit vertraulich über Unregelmässigkeiten berichten können, ohne Repressalien des Arbeitgebers fürchten zu müssen. Und: Das neue Regime trifft auch Schweizer Unternehmen, die einer Geschäftstätigkeit in der EU nachgehen und am jeweiligen Standort mindestens 250 Mitarbeiter beschäftigen.

Vorreiter USA

Somit sind auch Schweizer Unternehmen verpflichtet, Meldekanäle einzuführen, die mit der EU-Richtlinie konform sind. Doch so lückenhaft die heutige Gesetzgebung in der Schweiz auch sein mag: Bei multinationalen Konzernen wie Novartis, Roche oder ABB sind Meldesysteme bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil der Compliance-Programme. Man erhofft sich damit, dass potenzielle Missstände intern untersucht und bereinigt werden können, bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen und zu teuren Rechtsstreitigkeiten führen. Vorreiter sind hierbei die USA, wo interne Meldestellen für börsenkotierte Firmen vorgeschrieben sind und Whistleblower einen hohen gesetzlichen Schutz geniessen. Das betrifft auch dort ansässige Schweizer Unternehmen.

Laut einer Studie der Fachhochschule Graubünden sowie der deutschen EQS Group verfügen 63 Prozent der hiesigen Firmen über eine Meldestelle, die zur Prävention und Aufdeckung von

illegalem oder unethischem Verhalten beitragen soll. Bei den Grossbetrieben sind es sogar über 70 Prozent. Bei immerhin mehr als der Hälfte der Unternehmen können die Hinweisgeber ihre Meldungen anonym einreichen.

Einzelne Firmen gehen dabei noch einen Schritt weiter: So veröffentlicht der Roche-Konzern die Anzahl der Mitarbeitenden, die entlassen wurden, weil ihnen wegen Meldungen Verstösse gegen den firmeninternen Verhaltenskodex nachgewiesen wurden. Allein 2020 hat Roche 178 Arbeitsverhältnisse und 5 Vereinbarungen mit Geschäftspartnern wegen unethischen Verhaltens gekündigt. Über das interne Meldesystem sind laut Firmenangaben 646 vermutete Verfehlungen gegen den Verhaltenskodex gemeldet worden. Mehr als die Hälfte der Fälle, deren Untersuchung bereits abgeschlossen ist, erwiesen sich als begründet.

Skandale rütteln auf

Auch der Nestlé-Konzern veröffentlicht die Meldungen seiner internen und externen Whistleblowing-Stelle. Im Jahr 2020 hat der Nahrungsmittelkonzern 1624 interne Nachrichten erhalten, von denen 464 Fälle begründet waren und sich auf Themen wie Machtmissbrauch, Belästigung/Mobbing, Arbeitspraktiken und Betrug bezogen.

Ausschlaggebend für die vorbildliche Transparenz dürften dabei auch frühere Skandale sein sowie die Erkenntnis, dass Übertretungen teuer zu stehen kommen. So flog Ende der neunziger Jahre auf, dass Roche mit anderen Firmen ein Vitamin-Kartell gebildet hatte, um die Preise künstlich hoch zu halten. Die EU verhängte eine Milliardenbusse. Auch der Nestlé-Konzern stand regelmässig in den Schlagzeilen. Die Anschuldigungen reichten von Mobbing und Umweltverschmutzung bis hin zu verunreinigter Babynahrung.

Nicht selten werden solche Compliance-Systeme erst dann implementiert, wenn interne Verfehlungen ans Licht kommen und das Unternehmen mit Reputationsschäden kämpft: So hat die Raiffeisen-Gruppe als eine der Ersten Massnahmen zur Aufarbeitung des Skandals rund um ihren Ex-Chef Pierin Vincenz eine Whistleblower-Stelle geschaffen. Andere Unternehmen wie Bucher Industries reagieren damit auf den indirekten Druck aus der EU: Das Unternehmen hat sein Meldesystem Ende September 2021 aufgrund der Whistleblowing-Richtlinie der EU eingeführt.

Missbräuche sind selten

Laut dem bereits erwähnten Whistleblowing-Report 2021 stufen die befragten Unternehmen etwa 50 Prozent der eingehenden Meldungen als relevant und gehaltvoll ein. Die vielerorts befürchteten Falschmeldungen beziehungsweise missbräuchlichen Anschuldigungen, mit denen Mitarbeitende dem Unternehmen oder Arbeitskollegen gezielt Schaden zufügen wollen, sind demgegenüber eher selten. In der Schweiz sind es gerade einmal 5,7 Prozent. Die finanziellen Kosten der aufgedeckten Missstände sind nicht unerheblich: Bei einem Drittel der Schweizer Unternehmen, die davon betroffen sind, liegt der finanzielle Schaden bei 100 000 Euro oder höher.

Gleichzeitig habe die Ausbreitung des Home-Office zu einer Zunahme der Meldungen geführt, sagt Thomas Wittkopf, Geschäftsführer der Firma Telag, die das anonyme Hinweisgebersystem WhistleTag betreibt. Wittkopf führt den Anstieg auf die grössere emotionale Distanz zum Arbeitgeber zurück. Die Anonymität zu Hause mache es einem Whistleblower leichter, allfällige Missstände zu melden. Im Zentrum stünden dabei vermehrt wirtschaftliche Delikte wie Stundenabrechnungen oder Preisabsprachen, wohingegen

persönliche Beziehungsprobleme wie Mobbing oder sexuelle Belästigungen seltener geworden seien.

Ein jüngst veröffentlichtes Gutachten der ZHAW zur EU-Whistleblowing-Richtlinie zeigt gleichzeitig, dass die hiesigen Firmen gegenüber ihren europäischen Konkurrenten im Rückstand sind: Da sie gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind, planen die befragten Schweizer Unternehmen die Einführung von Hinweisgebersystemen mehrheitlich erst 2025 oder danach – und somit eindeutig später als solche aus der EU.

Allerdings zeichnet sich auch in den europäischen Ländern ein deutlicher Verzug ab. Mitte Februar 2021 habe lediglich ein Drittel der Mitgliedstaaten mit der Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie begonnen, schreiben die Autoren der ZHAW-Studie. Es scheine ausgeschlossen, dass die 27 Länder oder auch nur eine Mehrheit davon diese rechtzeitig umsetzen.

Firmen sind der Politik einige Schritte voraus

Insgesamt ist allerdings sowohl in der EU als auch in der Schweiz ein Sinneswandel spürbar: «Die hiesigen Unternehmen sind sensibilisiert», sagt der Whistleblower-Experte Wittkopf. Seine Firma habe jüngst viele Anfragen von Unternehmen erhalten, die ein solches Meldesystem einführen möchten. Die Resonanz auf die neue Whistleblowing-Richtlinie sei gross.

Viele Firmen sind laut Wittkopf von sich aus überzeugt, dass sie sich bewegen und transparenter sein müssen. Allein schon, um geeignete Nachwuchskräfte zu finden und zu halten, sei eine ethische Unternehmenskultur unerlässlich. Unternehmen liefen sonst Gefahr, Wettbewerbsnachteile zu erleiden.

«Vor fast 30 Jahren waren Preisabsprachen, vor 35 Jahren sogar auch Geldwäscherei oder Insiderhandel faktisch noch erlaubt. Doch dies hat sich geändert», führt der Spezialist für Compliance- und Wettbewerbsrecht Krauskopf aus. In vielen Firmen habe sich nicht nur die Einsicht durchgesetzt, dass solche Vergehen einen grossen volkswirtschaftlichen Schaden anrichteten, sondern auch, dass eine griffige Corporate-Governance zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit erforderlich sei. Im Kartellrecht kenne die Schweiz bereits seit 2004 eine Kronzeugenregelung, die Whistleblowern Strafflosigkeit gewähre und ihnen Anonymität zusichere.

Entsprechende gesetzliche Regelungen haben laut Krauskopf eine positive präventive Wirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit. Wenn Mitarbeitende und Führungskräfte sich bewusst seien, dass rechtswidrige Verstösse gemeldet werden könnten, überlegten sie sich zweimal, ob sie eine solche Tat begehen sollten. «Was die Einführung von Whistleblower-Richtlinien betrifft, bin ich zuversichtlich, dass die Schweizer Unternehmen für einmal schneller sein werden als die Politik», erklärt der Rechtsexperte. Doch auch in der Politik werde man irgendwann nachfolgen müssen.

Passend zum Artikel