

Whistleblowing – eine Chance für Unternehmen

Internes Whistleblowing bietet Unternehmen eine Chance zur Stärkung ihrer Compliance, ihrer Qualität und ihres Rufs. Dafür bietet sich ein klar geregeltes Whistleblowingsystem an. Für die Ausgestaltung und als Meldestelle können Anwaltskanzleien wertvolle Dienste leisten.

Text: Andrea Caroni, FDP-Nationalrat **Bild:** parlament.ch

Wachmann Christoph Meili sorgte ebenso für Aufsehen, als er Missstände seines Arbeitgebers SBG in die Medien trug, wie Esther Wyler und Margrit Zopfi vom Sozialdepartement Zürich oder Polizist Fredi Hafner in der Affäre um Roland Nef. Für die betroffenen Organisationen und die Staatsanwaltschaften waren diese Personen Denunzianten. In der Tat schützt die Schweizer Rechtsordnung Whistleblower («Hinweisgeber»), die an die Öffentlichkeit gehen («externes Whistleblowing»), nur in Ausnahmefällen.

Doch in den besten Unternehmen kann es zu Missständen kommen. Es muss sich dabei nicht um eigentliche Gesetzesverstöße handeln. Auch Verstösse gegen unternehmensinterne Werte oder Richtlinien

den und an welche Stelle ein Arbeitnehmer eine Meldung machen darf oder gar muss und welche Konsequenzen er zu gewärtigen hat, beurteilt sich nach allgemeinem Arbeitsvertragsrecht. Ende 2013 hat der Bundesrat allerdings eine Botschaft verabschiedet, um diese Fragen etwas präziser zu regeln. Sein Entwurf sieht eine Kaskade vor, wonach ein Arbeitnehmer Missstände zunächst seinem Arbeitgeber melden muss. Nur wo diese Meldung unwirksam ist und das öffentliche Interesse dies rechtfertigt, darf einer Behörde Meldung erstattet werden. Der Gang an die Öffentlichkeit, namentlich an die Medien, ist nur als Ultima Ratio zulässig, wenn auch die Behörde untätig bleibt.

Ein Unternehmen kann zahlreiche Vorteile aus einem solchen internen Whistleblowingsystem gewinnen.

sowie allgemeine ethische Grundsätze bergen Risiken für ein Unternehmen. Personen, die den Mut aufbringen, solche Missstände unternehmensintern zu melden, sind für ein Unternehmen äusserst wertvoll. Unternehmen sollten eine solche «Kultur des Hinschauens und des Hinweisens» innerhalb des Unternehmens («internes Whistleblowing») daher fördern.

Risiken rechtzeitig erkennen

Die Vorteile von internem Whistleblowing sind für ein Unternehmen vielfältig: Meldungen über Missstände dienen zunächst der Frühwarnung und helfen damit, Risiken rechtzeitig zu erkennen. Sodann können sie, wenn sich ein Fehlverhalten nicht verhindern liess, zur Aufdeckung beitragen. Beides dient auch der Qualitätssicherung. Ausserdem profitiert der Ruf einer Unternehmung, wenn sie Missstände verhindern oder beheben kann, bevor ein Fehlverhalten Thema in der Öffentlichkeit wird (wie in den erwähnten Fällen von Meili bis Hafner).

Die geltende Rechtsordnung macht zum Whistleblowing keine klaren Vorgaben. Unter welchen Umstän-

Ungerechtfertigte Sanktionen

Weiterhin ungerechtfertigt wird aber bleiben, ob und wie ein Unternehmen selber ein eigentliches internes Whistleblowingsystem einrichten will. Es gibt keine gesetzliche Pflicht, ein solches System zur Meldung von Missständen innerhalb einer Unternehmung zu betreiben, und der Bundesrat schlägt auch keine solche Pflicht vor. Allerdings ist in einer AG der Verwaltungsrat verpflichtet, die Organisation der Gesellschaft zu regeln und ihre Obergangsverwaltung wahrzunehmen, wozu auch das Risikomanagement gehört. Ein internes Whistleblowingsystem kann ein wesentliches Element eines solchen Risikomanagements sein. Ein Unternehmen kann zahlreiche Vorteile aus einem solchen internen Whistleblowingsystem gewinnen. Erstens fördert es ganz allgemein das interne Whistleblowing und damit die bereits erwähnten Nutzen (Frühwarnung, Fehleraufdecken, Qualitätssicherung, Reputationsschutz). Ein klar geregeltes System bringt sodann weitere Vorteile: Anstatt das Whistleblowing quasi dem Zufall zu überlassen, sorgt ein System für Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, da klar ist, wer wem was wie melden darf oder gar muss. Das schafft auch einen optimalen Informationsfluss im Unternehmen. Es sorgt auch dafür, dass Meldungen systematisch be-



Zum Autor

Dr. iur. Andrea Caroni, MPA Harvard, Rechtsanwalt und Nationalrat beschäftigt sich als Mitglied der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats (RK-N) gesetzgeberisch mit Whistleblowing. Er ist zudem Rechtsanwalt in der Kanzlei «ME Advocat Rechtsanwälte» (Herisau/Staad), die Ostschweizer Unternehmen zu Whistleblowing berät und ihnen auch als unternehmensexterne Meldestelle dient.

arbeitet werden und Massnahmen zur Verbesserung ergriffen werden. Sodann gewährleistet ein solches System den nötigen Schutz von meldenden Arbeitnehmern vor ungerechtfertigten Sanktionen. Schliesslich schützt es auch die Rechte derjenigen Personen, die von einer Meldung erfasst werden.

Die Gestaltung eines Systems

Was aber gehört alles zu einem solchen internen Whistleblowingsystem?

- Das wichtigste Element ist wohl die entsprechende Kommunikationskultur innerhalb der Unternehmung. Die Unternehmensleitung muss klar machen, dass sie Meldungen über Missstände als wertvollen Beitrag zur Stärkung des Unternehmens sieht und nicht als «Verpfeifen». Dies kann sie beispielsweise in einem Verhaltenskodex ausdrücken, vor allem aber im gelebten Vorbild einer Nulltoleranzhaltung gegenüber Regelverstössen.

Der Gang an die Öffentlichkeit, namentlich an die Medien, ist nur als Ultima Ratio zulässig, wenn auch die Behörde untätig bleibt.

- Das zweite Element ist ein klares Whistleblowingreglement. Ein solches legt zunächst fest, was man melden darf, was man melden muss (z. B. Straftaten, Vertragsverletzungen, Verletzungen des Verhaltenskodex, Gefahren etc.) und was man nicht melden kann (z. B. Bagatellen, Privates, Unwahres etc.). Sodann hält ein Reglement fest, an welche Stellen man sich zu wenden hat (s. u.). Weiter legt es fest, wie die Daten des Meldenden und weiterer betroffener Personen geschützt werden, ebenso sowie ein Sanktionierungsverbot für gutgläubige Meldungen (s. u.). Schliesslich bestimmt ein Reglement, wer die Meldungen weiterverarbeitet, den Sachverhalt abklärt und über die Massnahmen rapportiert.
- Das dritte Element sind klare Kommunikationskanäle. Ein Meldender muss wissen, an wen er sich wenden kann. Zunächst bietet sich hierfür der Dienstweg («Linie») an. Doch für Fälle, in denen der Mitarbeitende kein Vertrauen in die Linie hat (sei es, weil sie selber involviert ist oder er einfach

um die Vertraulichkeit fürchtet) oder diese untätig bleibt, müssen weitere Anlaufstellen angegeben werden. Firmenintern bietet sich z. B. die Rechts- oder Complianceabteilung an oder die interne Revision. Die Unternehmung kann aber zusätzlich auch einen unternehmensexternen Dienstleister als Meldestelle beauftragen, z. B. eine Anwaltskanzlei.

- Ein viertes Element sind Massnahmen zum Schutz der Beteiligten, namentlich des Meldenden. Dazu gehört das erwähnte Versprechen, Meldungen, die nach Treu und Glauben erfolgten, nicht zu sanktionieren (wenn schon zu belohnen). Dazu gehört aber vor allem auch der Schutz der Vertraulichkeit. Zwar sind anonyme Meldungen nicht ideal, da sie zum Missbrauch einladen, sich auch die Glaubwürdigkeit nicht überprüfen lässt und Nachfragen nicht möglich sind. Offene Meldungen aber schrecken viele potentiellen Hinweisgeber aus Angst vor Repressalien ab. Der goldene Mittelweg liegt in der vertraulichen Meldung, bei der nur die Meldestelle die Person des Hinweisgebers kennt. Hier liegt auch ein besonderer Mehrwert eines unternehmensexternen Dienstleisters wie z. B. einer Anwaltskanzlei. Sie kann Meldungen vertraulich entgegennehmen, sodass der Meldende sicher ist, dass die Unternehmung selber seinen Namen nicht erfährt. Gleichzeitig kann die Unternehmung mittels der Anwaltskanzlei als Meldestelle jederzeit die Glaubwürdigkeit des Meldenden überprüfen und sogar Rückfragen stellen.
- Ein fünftes Element schliesslich ist ein Verfahren, wie Hinweise an die relevanten Stellen im Unternehmen gelangen, wie der Sachverhalt abgeklärt wird und wem wie über den Abschluss des Verfahrens rapportiert wird.

Fazit

Whistleblowing ist für Unternehmen eine Chance, die es zu nutzen gilt. Ein internes Whistleblowingsystem bietet Gewähr, dass Unternehmen das Beste aus Informationen über Missstände herausholen können. Ein solches System lässt sich für Unternehmen jeder Grösse massschneidern. Namentlich Anwaltskanzleien können hierfür mit Rat (Ausgestaltung des Systems) sowie Tat (als unternehmensexterne Meldestelle) zur Seite stehen.