

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SCHWEIZ  
 SCHANZENECKSTR. 25  
 POSTFACH 8509  
 3001 BERN  
 031 382 35 50  
 INFO@TRANSPARENCY.CH  
 WWW.TRANSPARENCY.CH



## GANG ZU DEN MEDIEN?

- An die Medien dürfen Sie sich erst wenden, wenn sowohl eine interne Meldung wie auch eine Behördenanzeige erfolglos waren.
- Journalisten sind nicht Ihre Freunde. Seien Sie daher nicht allzu vertrauensselig zu ihnen.
- Können Ihre Unterlagen die schonungslose Analyse durch die Öffentlichkeit bestehen? Die Medien könnten Dinge finden, die Sie vielleicht bisher noch nicht beachtet oder als unwichtig eingestuft haben.
- Seien Sie sich bewusst, dass der Gang an die Medien eine Eigendynamik entwickeln kann, auf die Sie keinen Einfluss haben.

## JORGE RESENDE – RSR

Jorge Resende, ein Informatiker beim Radiosender der Romandie (RSR) von SRG SSR, entdeckte im Mai 2005 zufällig pornografische Fotos von jungen Mädchen auf dem Computer eines Kadermitgliedes des RSR. Resende meldete die Entdeckung umgehend seinem nächsten Vorgesetzten und bat ihn, die Sache weiterzuleiten. Der Vorgesetzte folgte der Bitte und der Fall wurde intern untersucht. Das betreffende Kadermitglied bekannte sich schuldig, wurde zu einer Psychotherapie verpflichtet und erhielt eine «Probezeit» von der RSR-Direktion. Von einer Anzeige bei der Polizei wurde abgesehen. Resende versuchte danach mehrmals über seinen Vorgesetzten eine offizielle Anzeige zu erreichen – erfolglos. Dabei ging es ihm nicht um die beschuldigte Person an sich, sondern um eine konsequente Meldung solcher Vorfälle an die Strafbehörden. Nachdem Resende im Februar 2008 Kollegen in sein Problem eingeweiht hatte, verschickte die Direktion eine Email an alle Mitarbeiter, um die Situation zu beruhigen. Daraufhin versendete Resende selbst ein Rund-Email, um seine Sicht der Dinge darzustellen. Laut RSR-Direktion informierte Resende wiederholt auch Personen ausserhalb des Hauses, weshalb Resende fristlos gekündigt wurde.

Durch viele Sympathisanten motiviert, trat Resende im Juni 2008 in einen Hungerstreik vor dem RSR-Gebäude, um seine Wiedereinstellung und eine Verbesserung der Kommunikation beim RSR zu erlangen. Der Verwaltungsrat reagierte im Juli mit der Entlassung des Kadermitgliedes. Resende wurde jedoch nicht mehr eingestellt. Die Direktion von RSR wurde damit beauftragt, die interne Kommunikation und das Management zu verbessern.

Quellen: [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch); [www.medienfreiheit.ch](http://www.medienfreiheit.ch)



## LEITFADEN FÜR WHISTLEBLOWER

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SCHWEIZ



## REDEN IST SILBER, SCHWEIGEN IST GOLD

Jedem Kind ist klar: petzen ist schlecht und gemein. Doch was tun, wenn der Arbeitskollege Geld an der Geschäftsbuchhaltung vorbeischleust? Was, wenn bei Spenden unklar ist, wozu diese gezahlt werden? Was, wenn der Vorgesetzte wissentlich Sicherheitsvorschriften nicht einhält, um Zeit einzusparen? Oder bezahlt die Arbeitskollegin Bestechungsgelder, um einen Auftrag für die Firma zu gewinnen? Mitarbeitende, die in einem Betrieb auf Missstände (illegales oder unethisches Verhalten) hinweisen, diese aufdecken oder unter Umständen auch öffentlich machen, nennt man «Whistleblower». Diese Menschen sind keine Denunzianten, sondern setzen sich für die korrekte Anwendung der Gesetze oder firmeninternen Richtlinien ein. Häufig handeln sie in der Überzeugung, dem eigenen Unternehmen zu helfen. Doch kann dies von der Geschäftsleitung nicht nur als Hilfe, sondern auch als Angriff aufgefasst werden. Deshalb erleben viele Whistleblower ungerechte Behandlungen, werden gemobbt, in der Hierarchie heruntergestuft oder gar gekündigt.

## MARGRIT ZOPFI UND ESTHER WYLER, SOZIALDEPARTEMENT ZÜRICH

Margrit Zopfi und Esther Wyler waren beide mehr als 10 Jahre im Sozialdepartement Zürich tätig. Als Controllerinnen hatten sie die Aufgabe die Vergabe von Fürsorgegeldern zu überwachen. Dabei stiessen sie immer wieder auf ungerechtfertigte Ausgaben. Nachdem interne Meldungen keine Wirkung gezeigt hatten, leiteten sie im Herbst 2007 anonymisierte Akten an die Weltwoche. Die Zeitschrift veröffentlichte einige der Fälle und kritisierte die Machenschaften im Zürcher Sozialamt scharf. Auf eine Verdachtsmeldung einer Arbeitskollegin hin wurden Zopfi und Wyler am Arbeitsplatz verhaftet und fristlos gekündigt. Wegen Verletzung des Amtsgeheimnisses wurden sie von der Leitung des Sozialdepartements angeklagt. Beinahe zwei Jahre waren die beiden Frauen auf Arbeitssuche. Nur mit Hilfe sozialer Netzwerke und Glück fanden sie im Sommer 2009 wieder eine Anstellung an anderer Stelle. Kurz danach fiel am 17.9.09 ein für die Frauen positiver erstinstanzlicher Gerichtsentscheid: Margrit Zopfi und Esther Wyler wurden freigesprochen. Sie hätten zwar das Amtsgeheimnis verletzt, doch hätten die Umstände eine Ausnahme erlaubt. Es sei sogar ihre Pflicht gewesen, die Missstände im Sozialamt zu melden. Jedoch hat im Oktober 2009 die Staatsanwaltschaft Berufung gegen dieses Urteil eingelegt und die zwei Frauen werden sich nun noch vor dem Obergericht verantworten müssen.

Quellen: [www.weltwoche.ch](http://www.weltwoche.ch); [www.tagesanzeiger.ch](http://www.tagesanzeiger.ch)

## WARUM IST WHISTLEBLOWING SO WICHTIG?

Ohne die Mithilfe von Personen mit Insiderwissen werden Missstände kaum aufgedeckt. Insbesondere wenn es um Bestechung, Vetternwirtschaft, Schmiergeldzahlungen usw. geht, hat keine der beteiligten Parteien ein Interesse daran, dass die Sache an die Öffentlichkeit gelangt. Beide Seiten ziehen einen Vorteil aus dieser Handlung. Sie tun deshalb alles, um die Tat zu vertuschen. Die Dunkelziffer nicht aufgedeckter korrupter Handlungen wird auf über 95% geschätzt. Ein direktes Opfer besteht nicht. Der durch Korruption angerichtete Schaden verteilt sich in der Regel auf eine Vielzahl von indirekt Geschädigten, die sich bei unaufgedeckten Fällen ihres entstandenen Nachteils nicht bewusst sind. Solche indirekt Betroffenen können zum Beispiel die Steuerzahler, die Mitkonkurrenten bei einer Ausschreibung, die Aktionäre oder die Bevölkerung in Entwicklungsländern sein. Deshalb kommt Whistleblowern eine zentrale Rolle bei der Aufdeckung von Missständen zu. Ohne ihre Informationen blieben noch mehr dieser Delikte ungeklärt.

## RECHTLICHE LAGE FÜR WHISTLEBLOWER IN DER SCHWEIZ

Die schweizerischen Gesetze gehen nicht explizit auf die Besonderheiten der Problematik von Whistleblowern ein. Während interne Meldungen grundsätzlich zulässig sind, entstehen Probleme meistens erst bei Kontaktaufnahme mit einer Stelle ausserhalb des Unternehmens. Regelungen, die von Whistleblowern zu beachten sind, sind vor allem im Arbeitsrecht zu finden. Darin ist eine Interessenwahrungs- und Geheimhaltungspflicht der Arbeitnehmenden festgehalten (Art. 321a Abs. 4 OR). Das heisst, Arbeitnehmende dürfen keine Hinweise an Dritte weitergeben, wenn diese Informationen dem Arbeitgeber schaden könnten. Selbst wenn die Informationen wahr sind und sich auf eine strafbare Handlung des Arbeitgebers beziehen, darf der Arbeitnehmende die Hinweise nicht weitergeben. Die Rechtsprechung sieht nur eine Ausnahme vor: wenn so genannte höher rangige Interessen Dritter oder der Öffentlichkeit betroffen sind, kann eine Anzeige bei der zuständigen Behörde gemacht werden. Doch ist nicht klar definiert, was ein höher rangiges Interesse ist. Die Frage «darf ich oder darf ich nicht» wird vom Schweizer Recht nicht eindeutig beantwortet. Der Richter muss im Einzelfall beurteilen, ob das Interesse der Öffentlichkeit wichtiger ist als das des Arbeitgebers.

Grundsätzlich kann Arbeitnehmenden relativ einfach gekündigt werden. Eine Entlassung kann zwar als missbräuchlich angefochten werden, doch liegt es bei den Arbeitnehmenden, den Missbrauch zu beweisen. Wenn die Beweise dem Gericht genügen, kann ein Schadenersatz von maximal 6 Monatslöhnen eingefordert werden. In der Praxis werden durchschnittlich nicht mehr als zwei Monatslöhne gesprochen. Ein Recht auf Wiedereinstellung am verlorenen Arbeitsplatz gibt es im Privatsektor nicht. Fazit ist, dass Whistleblower in der Schweiz nur sehr schwach geschützt werden. Leider ist es in der Realität eher so, dass sie sogar noch für ihre Handlungen bestraft werden. Solche Sanktionen können von der Versetzung über Kündigung bis hin zur strafrechtlichen Verurteilung wegen Treuepflichtverletzung gehen.

## TIPPS FÜR WHISTLEBLOWER

Als Whistleblower müssen Sie sich des Risikos bewusst sein, dass Ihr Handeln wenig Sympathien und Kooperationsbereitschaft von Seiten des Arbeitgebers hervorrufen könnte. Es ist möglich, dass er Ihr Verhalten als Angriff auf das Unternehmen interpretiert und deshalb gegen Sie kämpft. Deshalb ist es sehr wichtig, dass Sie sich folgende Punkte genau überlegen, bevor Sie zum Whistleblower werden.

### Persönliche bzw. private Konsequenzen

- Sprechen Sie mit Ihrer Familie (und/oder nahe stehenden Personen) und überlegen Sie, ob die Belastungen, die auf einen Whistleblower zukommen, für Sie, Ihre Familie und Ihr näheres Umfeld zumutbar sind.
- Legen Sie sich eine Rückzugslinie zurecht. Entscheiden Sie bevor Sie reagieren, wie weit Sie gehen und wo Sie eine Grenze ziehen möchten.
- Definieren Sie, wo Sie in 1-10 Jahren beruflich stehen möchten. Wie gross ist das Risiko einer Entlassung bei einer Meldung? Und in wieweit verbauen Sie sich Ihre Berufschancen mit einem Gang an die Medien?

### Konkrete Vorgehensweise

- Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen so gut wie möglich und führen Sie ein Tagebuch, worin Sie alle Meldungen und unternommenen Aktivitäten festhalten können.
  - Benutzen Sie keine Firmencomputer, -mails oder -telefone für Ihre Nachforschungen. Die Daten könnten gespeichert und gegen Sie verwendet werden.
  - Analysieren Sie Ihre eigene Verwundbarkeit. Gibt es in Ihrem zurückliegenden Berufsleben Ereignisse, die gegen Sie verwendet werden könnten? Seien Sie sich bewusst, dass davon Gebrauch gemacht werden kann.
  - Suchen Sie Verbündete, bevor Sie durch Ihren Arbeitgeber vollständig isoliert werden. Haben auch andere das wahrgenommen was Sie festgestellt haben? Gibt es Mitwissende, die sich Ihnen anschliessen könnten? Können Sie eine Person Ihres Vertrauens einweihen, die Sie unterstützen kann? Als Einzelkämpfer haben Sie weniger Chancen, mit Ihren Anliegen durchzukommen als in der Gruppe.
  - Konsultieren Sie einen vertrauenswürdigen Anwalt. Bei der Whistleblower-Hotline von Transparency International Schweiz erhalten Sie Informationen zu Rechtsberatungsstellen. Es ist auch eine Liste von verschiedenen Anlaufstellen (Ombudsstellen etc.) in der Schweiz erhältlich.
- In fast allen Kantonen besteht die Möglichkeit einer z. T. kostenlosen Rechtsberatung. Informieren Sie sich über Ihre Rechtslage. Auch die Berufsverbände und Gewerkschaften haben oft eigene Rechtsberatungsstellen.
  - Nach der Rechtsprechung ist folgende Reihenfolge einzuhalten:
    1. Zuerst muss eine interne Meldung erfolgen (internes Whistleblowing). Gibt es im Betrieb eine Meldestelle, die Sie konsultieren können? Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit erhalten, die Angelegenheit intern zu bereinigen. Lassen Sie sich Ihre Meldung schriftlich bestätigen.
    2. Reagiert der Arbeitgeber nicht in angemessener Frist, darf die zuständige Behörde informiert werden.
    3. Die Medien dürfen erst als letztes Druckmittel eingesetzt werden. Einer dieser Schritte darf nur dann weggelassen werden, wenn wichtige Interessen Dritter oder der Öffentlichkeit betroffen sind. Art und Umfang der Interessen sind aber nicht klar definiert.