

Whistleblowing in der Schweiz: Status QUO Vadis



Jeannine Huggenberger

Jeannine Huggenberger ist seit acht Jahren in der Finanzindustrie tätig und arbeitet seit 2014 als Business Compliance Officer. In dieser Funktion fungiert sie als zentrale Anlaufstelle und Koordinatorin für jegliche Anfragen im Bereich Compliance, ist erste Ansprechperson für Frontmitarbeitende und arbeitet eng mit Fachspezialisten und Fachspezialistinnen im Bereich Compliance und Legal zusammen. Sie besitzt den Bachelor of Arts in Wirtschaftswissenschaften der Universität Zürich und absolvierte den MAS Economic Crime Investigation an der Hochschule Luzern.

Durch die Globalisierung wurde die Wirtschaftskriminalität zum grenzüberschreitenden und somit hochkomplexen und schwer kalkulierbaren Risiko für Unternehmen. Auch Schweizer Unternehmen sind weder vor (intern begangenen) Rechtsverstössen noch unethischem Verhalten in den eigenen Reihen gefeit. Erfolgt eine Offenlegung solchen Fehlverhaltens durch (ehemalige) Organisationsmitglieder an eine interne oder externe Stelle – bspw. an die zuständige Behörde oder an die Öffentlichkeit – wird das als Whistleblowing verstanden.

Da es sich dabei in der Schweiz nicht um einen anerkannten juristischen Begriff handelt, fällt die Übersetzung häufig schwer. Abgeleitet von „to blow the whistle“, was wörtlich übersetzt „pfeifen“ oder in die „Pfeife blasen“ heisst, wird „to blow the whistle on somebody“ bspw. mit „jemanden verpfeifen“ oder „über jemanden auspacken“ übersetzt. Diese negative Konnotation und Fehlinterpretation im Sinne von Denunziantentum ist auf mangelnde Sensibilisierung und Kenntnis der Thematik zurückzuführen und wird dem eigentlichen Inhalt und Ziel von Whistleblowing nicht gerecht. Nebst dieser gesellschaftlich geprägten Herausforderung liegt die Privatrechtliche darin, dass Arbeitnehmende der allgemeinen Treuepflicht gemäss Art. 321a Abs. 1 OR und der daraus resultierenden Geheimhaltungspflicht nach Art. 321a Abs. 4 OR unterstehen und externes Whistleblowing deshalb beinahe verunmöglicht wird. Infolgedessen müssen Hinweisgebende oft mit zivil- oder gar strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Eine schärfere gesetzliche Regulierung wird seit über fünfzehn Jahren angestrebt. Das aktuelle Gesetzgebungsprojekt würde Whistleblowing dahingehend regeln, dass klar ist, unter welchen Umständen eine Meldung an Arbeitgebende, Behörden oder Medien rechtmässig, resp. eine Kündigung seitens Arbeitgebenden unrechtmässig, wäre und wann nicht. Ein expliziter Kündigungsschutz ist allerdings nicht vorgesehen.

Die Masterarbeit von Jeannine Huggenberger unter dem Titel 'Whistleblowing in der Schweiz: Status QUO Vadis' beschäftigte sich mit ebendiesem rechtlichen und praktischen

Umgang mit Whistleblowing und ging der Frage nach Entwicklungsmöglichkeiten in den Bereichen nach. Über die aktuelle rechtliche Situation, die Ausgestaltung von Meldestellen und den möglichen Einfluss Schweizerischer Kultur und Werte auf die Thematik wurde mit drei Experten und einer Expertin, welche über spezifisches Wissen in Punkto Whistleblowing verfügen, gesprochen. Diese waren sich einig, dass aufgrund der momentanen Ungewissheit der gesetzlichen Verankerung von Whistleblowing im Schweizer Privatrecht weiterhin mehrheitlich die Arbeitgebenden in der Pflicht sind, das Thema voranzutreiben und Hinweisgebenden Sicherheit zu bieten. Diese Pflicht wurde bis anhin auch relativ gut wahrgenommen, was sich bspw. an der Anzahl eingeführter Meldestellen in Schweizer Unternehmen aufzeigen lässt. Die Daten dazu wurden im Rahmen der Whistleblowing Reporte 2018 und 2019 erhoben.

Dennoch bedarf es in der Schweiz noch eines stärkeren gesamtgesellschaftlichen Wandels und der Sensibilisierung des Themas. Dies kann erreicht werden, indem die Vorteile und die positive Motivation hinter dem Phänomen noch stärker durch die

Unternehmen selber gelebt, aber auch durch die Medien transportiert werden und sich die Forschung intensiver mit dem Thema beschäftigt.

So sollten Headlines wie „zwischen Helden- und Denunziantentum“ zukünftig der Vergangenheit angehören. Denn müssen keine rechtlichen oder zwischenmenschlichen Repressalien befürchtet werden und existieren klare Vorgaben unter welchen Umständen und an wen sich Hinweisgebende wenden können, wird klar, dass Whistleblower weder das eine noch das andere sind. Es sind Personen, denen innerhalb einer Organisation Missstände auffallen, welche jene uneigennützig intern oder extern melden, damit schlussendlich Reputations- oder monetäre Schäden an der Organisation selber, aber auch an der Gesellschaft, vermieden oder zumindest minimiert werden können.