

Schutz von Whistleblowern

## Diskreditiert als Nestbeschmutzer

GASTKOMMENTAR / von YVONNE PRIEUR / 23.11.2016, 13:39 Uhr

Informanten (Whistleblower) geniessen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis nur wenig Schutz. In Zeiten von Compliance sollten Arbeitgeber froh sein, wenn Mitarbeiter bei Missständen nicht schweigen.

Ein Whistleblower gilt oft als Nestbeschmutzer, der den eigenen Arbeitgeber in Misskredit bringt. Auch die amerikanische Bezeichnung hat eine negative Bedeutung; sie leitet sich von «to blow the whistle» ab, was mit Verpfeifen übersetzt werden kann und Verrat bedeutet. Dabei handelt es sich um eine Person, die im Sinne des öffentlichen Interesses geheime Informationen ihres Arbeitgebers an die Öffentlichkeit preisgibt, um auf Missstände hinzuweisen. Die Person nimmt mit ihrem Handeln ein hohes Risiko in Kauf, wie die strafrechtliche Verfolgung, Arbeitsplatzverlust und soziale Ausgrenzung. Statt sie als Whistleblower, Nestbeschmutzer oder gar als Denunziant zu ächten, könnte die Person wertneutral als Informant oder Hinweisgeber bezeichnet werden, um Vorverurteilungen zu vermeiden.

### Rufe nach gesetzlichem Schutz werden lauter

Trotz negativer Einstellung gegenüber Informanten werden die Rufe immer lauter, die einen gesetzlichen Schutz für sie fordern. Im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis finden die entsprechenden Regeln langsam Eingang in die Personalgesetze der Behörden. Diese Normen sollen Informanten vor Zurückstufung, Versetzung, Verweigerung der Beförderung und des Gehaltsaufstiegs sowie Kündigungen schützen. Der Bund hat seine Angestellten dazu verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen und Vergehen, die sie in ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder von denen sie erfahren, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle zu melden. Dass diese Normen missbraucht werden könnten, um missliebige Mitarbeiter oder Vorgesetzte vermehrt anzuschwärzen, lässt sich anhand der wenigen gemeldeten Fälle leicht widerlegen.

### **Der Arbeitgeber hat es selber in der Hand, ein Meldesystem einzurichten, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, über Missstände zu informieren.**

In der Privatwirtschaft gibt es noch keinen ausdrücklichen gesetzlichen Schutz für Informanten. Das heisst aber nicht, dass ein rechtsfreier Raum besteht. Es gibt zwingende arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Regelungen, die der Arbeitgeber bei einer Information über Missstände einzuhalten hat. Er muss im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achten und schützen. Er darf die Personendaten des Arbeitnehmers nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Diese Fürsorgepflicht gewährt dem Informanten einen gewissen Schutz, genauso wie demjenigen, der beschuldigt wird, Missstände verursacht zu haben.

EU-Schutz für Geschäftsgeheimnisse

**Trifft es Whistleblower statt Industriespione?**

Ein einheitlicher gesetzlicher Schutz von Geschäftsgeheimnissen soll in der EU die Innovation fördern.

---

Der Arbeitgeber hat es selber in der Hand, ein Meldesystem einzurichten, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, über Missstände zu informieren. Um Informationen über das Fehlverhalten im Betrieb zu gewinnen, eignen sich Verhaltenskodizes mit Richtlinien, Meldeplattformen oder die Beauftragung externer unabhängiger Fachpersonen, welche rechtlich beraten. Solche Systeme sind immer datenschutzrechtlich auszugestalten, weil die Meldung mit der Erhebung, Übermittlung und Speicherung von Personendaten verbunden ist. Führt ein Arbeitgeber ein solches System ein, dann sind die Mitarbeitenden vorher über den Sinn und Zweck zu informieren; die dabei erhobenen Personendaten dürfen nur zur Aufklärung der Pflichtverletzung benutzt werden.

Die Politik tut sich schwer damit, im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis die Informanten besser zu schützen. Gegen Vorschläge für einen besseren Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung wehren sich die Arbeitgeber mit Händen und Füßen. Dabei würden Bankmitarbeiter, die aus Geldgier missbräuchlich die Daten von steuerflüchtigen Bankkunden ins Ausland verkauft haben, gar nicht als Informanten gelten, die es zu schützen gilt. Die Argumentation der Arbeitgeber, ihre Vertragsfreiheit würde dadurch beschnitten, mutet insofern seltsam an, als Informanten in der Regel die Missstände erst betriebsintern zu melden hätten.

### **Die Arbeitgeber haben es in der Hand**

Die Arbeitgeber könnten also selber dafür sorgen, die Missstände im Betrieb zu beheben. In Zeiten von Compliance und Risikomanagement kann jeder Arbeitgeber froh sein, wenn seine Mitarbeitenden nicht wegschauen und schweigen, sondern sich engagieren. Mitarbeitende, die auf Unregelmässigkeiten, Missstände bis hin zu Korruption hinweisen, haben deshalb die Wertschätzung ihres Umfelds zu erfahren, statt als Nestbeschmutzer diskreditiert zu werden.

---

**Yvonne Prieur** ist Juristin und Gesundheitswissenschaftlerin sowie Vorstandsmitglied des Datenschutz-Forums Schweiz.

---

Nachspiel der «Luxleaks»-Enthüllungen

### **Whistleblower verurteilt**

von Natalie Gratwohl / 29.6.2016, 20:43

Die beiden Whistleblower, welche die «Luxleaks»-Publikationen ins Rollen gebracht hatten, wurden in Luxemburg zu Haftstrafen auf Bewährung verurteilt. Das Urteil stösst auf Kritik.

---

Lukratives Verpfeifen

### **Wall Streets Whistleblower**

**KOMMENTAR** / von Christiane Hanna Henkel, New York / 1.9.2016, 07:53

Das millionenschwere «Whistleblowing-Program» in den USA ist sinnvoll. Ein Übel ist es trotzdem, wenn auch wohl ein notwendiges.

---