

HTW Chur

Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences

GOTTLIEB UND HANS VOGT
STIFTUNG

Whistleblower und Medien in der Schweiz – Situationsanalyse und Empfehlungen für die Zukunft



Impressum

Autoren

Urs Dahinden, Prof. Dr.
Vincenzo Francolino
Christian Hauser, Prof. Dr.
Ruth Nieffer

© HTW Chur Verlag, Chur 2016
ISBN 978-3-9524599-0-4

Dieses Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Autoren unzulässig und ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzung, Vortrag, Entnahme von Abbildungen, auszugsweise Veröffentlichungen und alle Arten der Verarbeitung, Verbreitung und Einspeicherungen durch, bzw. in elektronischen Systemen oder Vervielfältigung auf anderen Wegen. Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.

Kontakt

Prof. Dr. Urs Dahinden
Schweizerisches Institut für Informationswissenschaft SII
Pulvermühlestrasse 57
CH-7004 Chur

Telefon: +41 (0)81 286 39 02
Telefax: +41 (0)81 286 24 00
E-Mail: urs.dahinden@htwchur.ch

Online-Publikation abrufbar unter:

<http://www.htwchur.ch/whistleblower>
<http://ghvs.ch/index.php/aktuell/>

Hinweis:

Diese Studie wurde von der Gottlieb und Hans Vogt-Stiftung, Solothurn finanziert. Für den Inhalt sind allein die Autorin und die Autoren der Studie verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
1. Einleitung und Begriffsbestimmung	5
2. Whistleblowing und Medien: ein komplexes und herausforderndes Verhältnis	7
3. Forschungsfragen und methodischer Umsetzungsplan	9
4. Literaturanalyse	11
Überblick: Internationale Whistleblower-Meldestellen	18
5. Methodisches Vorgehen bei den Interviews mit Expertinnen und Experten	22
6. Methodisches Vorgehen bei der Inhaltsanalyse der Whistleblower-Meldungen	25
7. Ergebnisse aus den Interviews mit Expertinnen und Experten	26
8. Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse der Whistleblower-Meldungen	52
9. Fazit und Empfehlungen	72
9.1 Zusammenfassende Thesen	72
9.2 Empfehlungen	75
9.2.1 Empfehlungen an die Medien	75
9.2.2 Empfehlungen an die Unternehmen	76
9.2.3 Empfehlungen an die Behörden und die Politik	77
9.3 Weiterer Forschungsbedarf	78
10. Literaturliste	80
11. Anhang	83
11.1 Gesprächsleitfaden für die Interviews mit den Expertinnen und Experten	83
11.2 Codebuch für die Analyse der Whistleblower-Meldungen	89
11.3 Kategoriensystem zur Auswertung der Interviews mit Expertinnen und Experten mithilfe MAXQDA	96

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse	23
Abbildung 2: Idealtypische Darstellung von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern in Bezug auf die Art des Fehlverhaltens	33
Abbildung 3 Häufigkeit und Art der Kontaktaufnahme mit Whistleblowern	39
Abbildung 4: Wichtigkeit von unterschiedlichen Arten von Meldestellen	43
Abbildung 5: Handlungsbedarf im Bereich Whistleblowing	48
Abbildung 6: Anonyme Abgabe der Meldung	53
Abbildung 7: Geschlecht der meldenden Person.....	54
Abbildung 8: Angaben zum Alter der meldenden Person.....	54
Abbildung 9: Kontaktinformationen der meldenden Person.....	55
Abbildung 10: Angabe der Kontaktinformationen.....	55
Abbildung 11: Beilegen von Unterlagen/Beweismaterial	56
Abbildung 12: Nicht-private Probleme.....	56
Abbildung 13: Als primär angegebene nicht-private Probleme.....	57
Abbildung 14: Als sekundär angegebene nicht-private Probleme.....	57
Abbildung 15: Als primär angegebene private, persönliche Probleme	58
Abbildung 16: Als sekundär angegebene private, persönliche Probleme	58
Abbildung 17: Rolle des Whistleblowers.....	59
Abbildung 18: Betroffene Wirtschaftsbranche	60
Abbildung 19: Nennung der Informationsquelle	60
Abbildung 20: Nennung von Beweismitteln.....	61
Abbildung 21: Juristische Dimension der Meldung.....	61
Abbildung 22: Missstand noch an anderer Stelle gemeldet	62
Abbildung 23: Wo wurde der Missstand sonst noch gemeldet?	62
Abbildung 24: Mitarbeitende als Täter erwähnt.....	63
Abbildung 25: Organisationsexterne Personen als Täter erwähnt	63
Abbildung 26: Organisationsexterne Organisationen als Täter erwähnt.....	64
Abbildung 27: Forderungen und Handlungsempfehlungen.....	64
Abbildung 28: An wen richtet sich die Forderung?.....	65
Abbildung 29: Weiterverarbeitung der Meldung.....	65
Abbildung 30: Kontaktangaben bei anonymen und nicht-anonymen Meldungen.....	66
Abbildung 31: Anzahl private und nicht-private Meldungen in Bezug zur Anonymität	67
Abbildung 32: Die Rolle des Whistleblowers in Bezug zur Branche.....	68

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Durchgeführte Interviews mit den Expertinnen und Experten	22
Tabelle 2: Unterschiede im Meldevorgang	44

Management Summary

Die folgenden Fragen standen im Zentrum dieses Forschungsprojektes: Wie sieht die Praxis des Whistleblowing in der Schweiz aus? Welche Erfahrungen wurden im Rahmen der von Schweizer Medien angebotenen Online-Meldesysteme gesammelt? Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblower-Meldungen? Wie werden diese Meldungen journalistisch verarbeitet? Welche Empfehlungen können aufgrund der Forschungsergebnisse formuliert werden?

Weil die Thematik des Whistleblowing in der Schweiz empirisch noch weitgehend unerforscht ist, wurde hier ein exploratives Vorgehen gewählt, bei dem eine Kombination von mehreren Forschungsmethoden (Literaturanalyse, Experteninterviews und Inhaltsanalyse von gemeldeten Fällen) zum Einsatz kam.

Die Literaturanalyse lieferte Hinweise zum internationalen Forschungsstand. Ausgehend von der Literaturanalyse wurde zudem folgende Arbeitsdefinition formuliert: Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben. Für die insgesamt 20 Experteninterviews haben sich Fachleute aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt. Dazu gehören Personen, welche Whistleblower-Meldestellen bei Medien betreiben, in der Journalismusausbildung tätig sind oder Meldestellen bei Unternehmen oder Behörden leiten. Auch eine kleine Gruppe von Whistleblowern konnte befragt werden.

Die Ergebnisse der Experteninterviews zeigen auf, dass in der journalistischen Praxis der Begriff Whistleblower vermieden und eher von Informantinnen/Informanten oder Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern gesprochen wird. Die meisten Whistleblower-Meldestellen von Medien stossen auf ein grosses Publikumsinteresse und erhalten viele Meldungen. Diese binden einen erheblichen personellen Aufwand bezüglich Selektion und Triage. Nur ein sehr kleiner Teil dieser Meldungen kann letztlich als Grundlage für eine journalistische Geschichte verwendet werden. Viele der eingehenden Meldungen thematisieren Missstände, welche klar der Privatsphäre zuzuordnen sind (bspw. Familien- und Nachbarschaftskonflikte) oder sich trotz gewissen Bezügen zu öffentlichkeitsrelevanten Themenbereichen (bspw. Arbeit, Konsum, Sozialstaat, Wirtschaft etc.) wegen ihres Einzelfallcharakters nur in seltenen Fällen für eine journalistische Thematisierung eignen. Als Gesamtfazit kann festgehalten werden, dass die Whistleblower-Meldestellen von Medien in der Einschätzung der Expertinnen und Experten ein Angebot an „kleine Leute“ darstellen, welche ihre „kleinen Geschichten“ an die Öffentlichkeit bringen wollen. „Grosse“ Whistleblower-Geschichten, welche sich auf Missstände auf der Führungsebene von Organisationen beziehen und deshalb von einer hohen gesellschaftlichen Tragweite sind, werden den Medien weniger über die Meldestellen als vielmehr durch eine direkte Kontaktierung investigativer Journalistinnen und Journalisten bekannt gemacht. Trotz der quantitativ relativ geringen Ergiebigkeit der Meldestellen befürworten die verantwortlichen Journalistinnen und Journalisten die Fortführung der Meldestellen als niederschwelliges Angebot, damit auch Menschen ohne Erfahrungen und Kontakte mit der Medienbranche einen einfachen und direkten Zugang zu den Medien und damit potenziell zur breiten Öffentlichkeit erhalten. Für die Journalistinnen und Journalisten haben die Meldestellen zudem die Funktion eines Themenfindungsinstruments, da wiederholte Meldungen von Einzelfällen in einem bestimmten Themenbereich wichtige Hinweise auf grössere strukturelle Probleme liefern können.

Ergänzend zu den Experteninterviews wurde die Inhaltsanalyse einer Auswahl von Whistleblower-Meldungen durchgeführt. Alle drei Whistleblower-Meldestellen, welche von Medien in der Schweiz betrieben werden, haben einer wissenschaftlichen inhaltsanalytischen Auswertung der

eingegangenen Meldungen zugestimmt, bei der die Anonymität der Meldenden wie auch der journalistische Quellenschutz gewährleistet sind. Die Resultate der Inhaltsanalyse deuten auf ein grosses Vertrauen der Meldenden gegenüber den Medien hin, da die überwiegende Mehrheit der Informantinnen und Informanten auf die Möglichkeit einer anonymen Meldung verzichtet. Die gemeldeten Missstände stammen aus vielen unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen, mit einer Häufung von Meldungen mit Bezug zur Gesundheits- und zur Finanzbranche. Viele dieser Meldungen können als Beschwerden und Kritik von organisationsinternen und -externen Personen (Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden etc.) bezeichnet werden, wobei das gemeldete Fehlverhalten gesamtgesellschaftlich häufig von untergeordneter Relevanz ist und damit von den Medien journalistisch nicht weiterverfolgt wird.

Aufgrund der Forschungsergebnisse wurde eine Reihe von Empfehlungen formuliert, von denen hier eine Auswahl vorgestellt wird. Handlungsbedarf besteht zunächst bei den Medien: Journalistinnen und Journalisten sollten Zugang zu einer kompetenten Beratung in juristischen Fragen erhalten. Auch bei technischen Fragen besteht Beratungsbedarf: Der technische Schutz der Anonymität der Informantin / des Informanten liegt heute mehrheitlich in der Einzelverantwortung von Journalistinnen und Journalisten, welche mit dieser Aufgabe überfordert sind. Medienunternehmen sollten ihren Journalistinnen und Journalisten technische Lösungen anbieten, welche eine abhörsichere, verschlüsselte digitale Kommunikation zwischen den Journalistinnen/Journalisten und Informantinnen/Informanten ermöglichen. Whistleblowing sollte als Thema auch vermehrt in der journalistischen Aus- und Weiterbildung angesprochen werden. Eine wichtige Zielgruppe stellen dabei die freien Journalistinnen und Journalisten dar. In diesen Weiterbildungsangeboten sollten u. a. auch die technischen Möglichkeiten der Anonymisierung vermittelt werden. Die befragten Expertinnen und Experten sind sich einig, dass zwischen den Meldestellen von Medien, den Unternehmen und den Behörden kein Konkurrenzkampf herrscht und dass ein solcher auch nicht gefördert werden sollte. Weil sich die gemeldeten Missstände aus Unternehmen und Behörden oft auf organisationsinterne Missstände beziehen, die jedoch von geringer gesamtgesellschaftlicher Relevanz sind, sollten Unternehmen und Behörden verstärkt besser funktionierende interne Meldestellen aufbauen, damit diese Missstände organisationsintern adressiert und behoben werden können. Bei Kleinbetrieben (z. B. Finanzintermediären) erscheint die Schaffung von Meldestellen, welche für die ganze Branche zuständig sind, vielversprechend.

An einem Whistleblowing-Vorgang, der zu einer Publikation in den Medien führt, sind mehrere Akteure beteiligt, von denen der Whistleblower das verletzlichste Glied in der Kette darstellt, da er hohe persönliche Risiken (u. a. Arbeitsplatzverlust, Strafverfolgung, soziale Ächtung) auf sich nimmt. Mehrere Expertinnen und Experten betonen deshalb, dass die rechtliche Situation von Whistleblowern in der Schweiz schon heute unbefriedigend sei und durch die geplante Gesetzesrevision noch verschlechtert würde. Eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes von Whistleblowern ist deshalb dringend geboten. Whistleblower verfügen in aller Regel über keinerlei Vorwissen und Erfahrung mit den anspruchsvollen juristischen, technischen und journalistischen Fragen und Entscheidungen, mit denen sie im Verlaufe ihres individuellen Whistleblowing-Prozesses konfrontiert werden. Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle für Whistleblower zu empfehlen, wie sie bereits in anderen Ländern existiert. Diese Beratungsstelle sollte ausserhalb von Medien, Behörden und Unternehmen institutionalisiert sein und potenzielle Whistleblower kompetent und unvoreingenommen über die verschiedenen Entscheidungsoptionen und Meldestellen sowie die damit verbundenen Vor- und Nachteile informieren. Auch nach einer Whistleblower-Meldung könnte eine solche Beratungsstelle die Whistleblower weiterhin begleiten und bei Bedarf auch fachlich unterstützen.

1. Einleitung und Begriffsbestimmung

Sowohl national als auch international haben Whistleblower¹ bei der Enthüllung von Missständen in der jüngsten Vergangenheit eine zentrale Rolle gespielt. Beispielhaft sollen hier nur zwei aktuelle Fälle erwähnt werden: In der Schweiz hat der Missbrauch von Sozialhilfegeldern in der Stadt Zürich eine hohe mediale und politische Beachtung gefunden. Ausgelöst wurde diese öffentliche Debatte durch zwei Mitarbeiterinnen des Zürcher Sozialdepartements (Esther Wyler und Margrit Zopfi), welche der „Weltwoche“ interne Akten aus dem Stadtzürcher Sozialdepartement zugespielt hatten. Die beiden Whistleblowerinnen wurden nach der Aufhebung ihrer Anonymität fristlos entlassen. Die Anfechtung dieser Entlassungen wurde im Dezember 2011 vom Bundesgericht abgewiesen (Schindler 2011). Auf internationaler Ebene führten 2013 die Enthüllungen des US-Geheimdienstmitarbeiters Edward Snowden zu einem Skandal, der das Verhältnis vieler Nationen zu den USA noch heute belastet. Snowden legte offen, dass der US-Geheimdienst NSA weltweit und umfassend den Telefon- und Internetverkehr überwacht, ohne sich dafür auf eine gesetzliche Grundlage berufen zu können.

Der Begriff des Whistleblowers stammt aus den USA. Eine oft zitierte Definition lautet folgendermassen:

„Whistleblowing is the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employer, to persons or organizations that may be able to effect action.“ (Near & Miceli 1985)

Diese Definition enthält drei Hauptmerkmale. Erstens ist der Whistleblower definiert als ein Organisationsmitglied (im weitesten Sinne, z. B. Mitarbeitende, aber auch Kundinnen und Kunden, Lieferanten etc.), das durch seine Insider-Stellung über einen Zugang zu vertraulichen, organisationsinternen Informationen verfügt. Zweitens umfasst die Whistleblowing-Tätigkeit nicht nur illegales Fehlverhalten im engeren Sinne von Gesetzesverstössen, sondern auch unmoralische oder illegitime Praktiken (z. B. Verletzung von organisationsinternen Regeln oder ethischen Richtlinien), deren Beurteilung grösseren Interpretationsspielraum offenlässt und nicht nur durch juristische Instanzen erfolgt. Drittens richten sich Whistleblowing-Meldungen an Personen oder Organisationen, welche über genügend Einfluss verfügen, um wirksame Massnahmen gegen das erwähnte Fehlverhalten einzuleiten. Dabei kann differenziert werden zwischen externem und internem Whistleblowing. In der Fachliteratur ist umstritten, ob für organisationsinterne Meldungen von Fehlverhalten überhaupt der Begriff des Whistleblowing sinnvoll ist. In diesem Projekt ist das organisationsinterne Whistleblowing nur ein Nebenthema, denn der Fokus liegt auf der Zusammenarbeit zwischen Whistleblower und organisationsexternen Medien. Deshalb wird der Begriff des Whistleblowers hier folgendermassen definiert:

„Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.“

In der Fachliteratur ist umstritten, ob eine uneigennützig Motivation ein definierendes Merkmal des Whistleblowers darstellt. Gegen diese Einschränkung spricht u. a. auch die Rechtslage in den USA, in der erhebliche finanzielle Anreize für Whistleblower bestehen. Die meisten Definitionen von Whist-

¹ Im vorliegenden Bericht wird grundsätzlich einer gendergerechten Sprache Rechnung getragen. Als Ausnahme wird im Fall des englischen Begriffs *Whistleblower* jeweils die weibliche Form miteingeschlossen.

leblowing beschränken sich auf allgemeine Umschreibungen des Sachverhalts und lassen die im empirischen Einzelfall unterschiedlichen Gestaltungsvarianten der Whistleblowing-Tätigkeit (Anonymität? Kommunikationsmedien für Informationsaustausch [mündliche Mitteilungen, analoge Dokumente, digitale Dokumente per Online-Meldesystem etc.]?) offen. Diese Fragen werden im durchgeführten Projekt genauer untersucht.

Rechtliche Grundlagen

Die juristische Beurteilung von Whistleblowing ist im internationalen Vergleich sehr unterschiedlich geregelt (Lewis 2010; Imbach Haumüller 2011). Aus Platzgründen kann hier nicht ausführlich auf diese Unterschiede eingegangen werden, sondern es werden nur kurz zwei wesentliche Punkte herausgegriffen: Die Whistleblowing-Tätigkeit ist in den USA ausführlich und in mehreren Gesetzen definiert und reguliert, sodass Whistleblower in den USA über einen weit ausgebauten Schutz vor Gegenmassnahmen verfügen. Zur Illustration kann hier der Sarbanes-Oxley-Act erwähnt werden: Gemäss diesem Gesetz sind alle an der Börse kotierten Unternehmen verpflichtet, ihren Organisationsmitgliedern eine unternehmensinterne Meldestelle anzubieten, bei der anonym auf Fehlverhalten hingewiesen werden kann.

Im Gegensatz dazu existieren in der Schweiz keine expliziten Schutznormen für Arbeitnehmende. Eine aktuelle juristische Studie (Imbach Haumüller 2011) kommt denn auch zu folgendem negativem Fazit: „Es bestehen zwar gemäss den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen vereinzelt Möglichkeiten, sich gegen Vergeltungsmassnahmen und Diskriminierungen zur Wehr zu setzen, diese Möglichkeiten stellen jedoch im Bereich Whistleblowing keine befriedigende Lösung dar.“ Die Schweizer Rechtssituation und deren Weiterentwicklung stehen in diesem Forschungsprojekt nicht im Zentrum des Erkenntnisinteresses, sondern werden als konstante Rahmenbedingung betrachtet. Aus diesem Grund wird hier auf eine vertiefte Diskussion von Rechtsfragen verzichtet.

2. Whistleblowing und Medien: ein komplexes und herausforderndes Verhältnis

Whistleblower und Medien verfolgen ähnliche Interessen und stehen in einem von gegenseitiger Abhängigkeit geprägten Verhältnis zueinander. Die folgenden Argumente sprechen für eine enge Kooperation zwischen Whistleblowern und Medien:

- Whistleblower sind attraktive Informationsquellen für Journalistinnen und Journalisten, da sie über exklusive und brisante Informationen verfügen. Werden diese Informationen veröffentlicht, so können die individuelle Journalistin / der individuelle Journalist und das veröffentlichende Medium dadurch einen sogenannten Primeur (exklusive Publikation) realisieren, der mit einer erhöhten Beachtung und Reputation in der Öffentlichkeit verbunden ist.
- Whistleblower können dank Kooperation mit einem Medienunternehmen die Glaubwürdigkeit der weitergegebenen Informationen erhöhen, da die Informationen im Rahmen der journalistischen Arbeit einer professionellen Qualitätsüberprüfung unterzogen werden.
- Professionelle Journalistinnen und Journalisten sind im Vergleich zum individuellen Whistleblower vor juristischen Angriffen besser geschützt. Sie können vor Gericht nicht verpflichtet werden, ihre Informationsquellen bekannt zu geben. Die Bundesverfassung (BV) mit Art. 17 Abs. 3 „Das Redaktionsgeheimnis ist gewährleistet“ bildet hier ebenso die Rechtsgrundlage wie der sogenannte Quellenschutz gemäss Art. 27bis im Strafgesetzbuch (StGB) (zit. nach Studer & Mayr von Baldegg 2006). Nicht nur die Journalistin / der Journalist, sondern auch der Whistleblower profitiert stark von diesem Quellenschutz, weil dadurch eine Publikation über das Fehlverhalten erfolgen kann und gleichzeitig die Anonymität des Whistleblowers gewahrt bleibt.

Andererseits ist die Kooperation zwischen Whistleblowern und Journalistinnen/Journalisten auch mit einer Reihe von Risiken und Herausforderungen verbunden.

Die Risiken und Herausforderungen für Medien und Journalistinnen/Journalisten stellen sich folgendermassen dar:

- Für das Medium ist die journalistische Qualitätsüberprüfung der erhaltenen Information wesentlich anspruchsvoller, da der Whistleblower auch gegenüber dem Medium den Schutz der Anonymität wählen kann.
- Die Anonymität kann allerdings auch von falschen Whistleblowern missbraucht werden, welche unter dem Deckmantel der Anonymität gezielt Falschinformationen an die Journalistinnen und Journalisten weiterleiten.
- Da es sich bei Whistleblowing grundsätzlich um die Veröffentlichung von vertraulichen oder gar geheimen Informationen handelt, können Standardverfahren der journalistischen Recherche (z. B. Kontrolle der Information durch Nachfrage bei weiteren Quellen) nur sehr eingeschränkt angewandt werden.
- Digitale Dokumente spielen bei modernem Whistleblowing per Online-Kommunikation zunehmend eine Rolle. Die Authentizität digitaler Dokumente ist schwieriger zu überprüfen als jene analoger Dokumente.
- Nebst Qualität (in Form von Authentizität) stellt auch die Quantität digitaler Dokumente eine grosse Herausforderung dar. Die Bewältigung grosser Datenmengen übersteigt die im journalistischen Alltag vorhandenen zeitlichen Ressourcen meist deutlich. Einige Medien setzen aus

diesem Grund für sehr arbeitsintensive Recherchen auf das Instrument *Crowdsourcing* (Publikumsbeteiligung). Als erfolgreiches Beispiel für journalistisches Crowdsourcing kann die umfassende Kontrolle von rund 700'000 Spesenbelegen britischer Parlamentsmitglieder genannt werden. Diese Datenüberprüfung bewältigte die britische Zeitung „The Guardian“ nur mithilfe ihrer Online-Leserschaft.²

- Weiter stellen internationale Kooperationsnetzwerke zwischen den Journalistinnen und Journalisten eine Möglichkeit dar, der Quantität und Komplexität grosser Dokumentenbestände Herr zu werden und somit die journalistische Recherchearbeit zu meistern. Das sogenannte Offshore-Leak³ ist ein Beispiel solch einer internationalen journalistischen Kooperation. Unter dem Namen Offshore-Leak betreibt das *International Consortium of Investigative Journalists* eine Datenbank, in der Geschäftsunterlagen von Offshore-Finanzplätzen für Journalistinnen und Journalisten und andere Interessierte zu Recherchezwecken zur Verfügung gestellt werden.
- Der Aufbau und der Betrieb von Online-Whistleblower-Meldesystemen erfordern erhebliche technische und personelle Ressourcen (u. a. Anonymisierung, Sichtung der Dokumente, zeitnahe Reaktionen auf eingegangene Meldungen etc.).

Umgekehrt ist auch die Zusammenarbeit der Whistleblower mit den Medien von Risiken und Herausforderungen begleitet:

- Für den Whistleblower ist die Kooperation mit den Medien grundsätzlich riskant, da seine Anonymität in der Öffentlichkeit wie auch gegenüber den Medien aufgehoben werden kann und er dadurch mit Repressalien zu rechnen hat. Die Reaktionen auf Whistleblowing sind in der Regel einschneidend und können von Mobbing und/oder Verlust des Arbeitsplatzes über Inhaftierung bis hin zur Bedrohung von Gesundheit und Leben reichen.
- Whistleblower, die über wenig Erfahrung im Umgang mit Medien verfügen und ihre Anonymität aufgeben (müssen), sind oft überfordert von der grossen öffentlichen Beachtung, welche sie erhalten. Da sie in aller Regel noch nie direkten Medienkontakt hatten, sind individuelles Medientraining und massgeschneiderte Medienarbeit (z. B. Anwalt als Mediensprecher des Whistleblowers) notwendig.
- Eine weitere Gefahr besteht für den Whistleblower in der unfreiwilligen Instrumentalisierung für politische und wirtschaftliche Zwecke durch Dritte.
- Sowohl die Medien als auch andere Akteure bieten (unternehmensintern, branchenweit, staatlich etc.) verschiedene Meldesysteme an, aus denen der Whistleblower das für ihn passende auswählen kann. Bei dieser Vielfalt stellt sich die Frage, welches Meldesystem zum Bedürfnis des Whistleblowers passt.
- Whistleblower können sich heute zwar relativ einfach und anonym Informationen zum Ablauf und den möglichen Folgen einer Whistleblower-Tätigkeit beschaffen. Dennoch bleibt Whistleblowing trotz dieses Vorwissens ein nur begrenzt planbares Vorhaben mit erheblichen Unsicherheiten und Risiken. Whistleblower müssen zur Überwindung dieser Unsicherheiten Vertrauen in das Medium und zu den Journalistinnen und Journalisten entwickeln, welche sie mit der Veröffentlichung ihrer Informationen beauftragen.
- Ebenso müssen sich Whistleblower auf die angebotene Technologie zur Anonymisierung sowie auf deren professionelle Handhabung durch die Medienleute verlassen können.

² Siehe: <http://www.theguardian.com/news/datablog/2009/jun/18/mps-expenses-houseofcommons>

³ Siehe: <http://offshoreleaks.icij.org/>

3. Forschungsfragen und methodischer Umsetzungsplan

Im Sinne einer Zusammenfassung der oben dargestellten Herausforderungen kann festgehalten werden, dass Whistleblowing für die beiden Hauptbeteiligten (Whistleblower sowie Journalistin oder Journalist) ein komplexer Prozess ist, der mit erheblichen Herausforderungen und Unsicherheiten verbunden ist. Online-Meldesysteme (bspw. WikiLeaks, sicher-melden.ch etc.) sind eine wichtige technische Innovation und bergen sowohl Chancen als auch Risiken. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderem Interesse, eine wissenschaftliche Studie zur gängigen Praxis des Whistleblowing durchzuführen, mit dem Ziel, diese Praxis systematisch festzuhalten und Erkenntnisse herauszuarbeiten.

In der internationalen und auch nationalen Fachliteratur wird die Whistleblower-Thematik fast ausschliesslich aus der normativen Perspektive des Rechts (Lewis 2010; Imbach Haumüller 2011; Ebert 2012) oder der Ethik (Duffy & Carrie 2011; Handley & Rutigliano 2012) diskutiert. Fragen der Rechtsentwicklung und des Rechtsvergleichs stehen dabei im Zentrum des Erkenntnisinteresses. Nur sehr wenige Publikationen ergänzen und erweitern die erwähnte normative Perspektive, indem sie die empirisch beobachtbare Praxis des Whistleblowing untersuchen. In den wenigen empirischen Studien werden Bevölkerungs- oder Personalumfragen eingesetzt, um Hinweise zu den Motiven von potenziellen Whistleblowern zu finden, aber auch, um mehr über mögliche Hemmnisse zu erfahren (Mazerolle & Cassematis 2010; Miceli & Near 2010; Richardson et al. 2012). Andere empirische Studien basieren auf Medieninhaltsanalysen, welche die mediale Darstellung und Bewertung von Whistleblowern untersuchen (Wahl-Jorgensen & Hunt 2012). Prominente Whistleblower-Fälle werden öfters auch in Form von Sachbüchern aufbereitet (Diermeier 2003; Johnson 2003; Bultmann 2010; Baur 2011). Die Autoren erheben keinen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit, gleichwohl stellen ihre Bücher interessant aufbereitetes Datenmaterial für Einzelfallstudien dar. Medienwissenschaftliche Studien hingegen fehlen gänzlich. Nach unserem Wissensstand gibt es keine Studien, in denen das Verhältnis zwischen Whistleblowern und Medien sowie konkrete Praxiserfahrungen empirisch und systematisch untersucht wurden. Diese wichtige Forschungslücke wurde im Rahmen des durchgeführten Projektes bearbeitet.

Im Folgenden werden die drei Hauptforschungsfragen mit den dazugehörigen Unterforschungsfragen vorgestellt: Jede dieser Hauptforschungsfragen (fett) entspricht einem eigenständigen Arbeitspaket. Die dazugehörigen Methoden und Arbeitsschritte werden ebenfalls kurz erläutert.

1. Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse und praktischen Erfahrungen mit Whistleblowern sind auf internationaler Ebene bereits vorhanden?

Unterfragen:

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Whistleblower-Kultur (Relevanz und Anerkennung von Whistleblowern) lassen sich im internationalen Vergleich zwischen verschiedenen Ländern feststellen?
- Welche Erkenntnisse zum Verhältnis von Whistleblowern und Medien lassen sich in den empirischen Studien aus dem Ausland finden?
- In welcher Form wird Whistleblowing in internationalen journalistischen Lehrbüchern thematisiert?

Diese Forschungsfragen wurden mittels einer Analyse der wissenschaftlichen und praxisorientierten Literatur aus dem deutsch- und englischsprachigen Raum beantwortet.

2. Wie sieht die Praxis des Whistleblowing in der Schweiz aus?

Unterfragen:

- Wie sind die Whistleblower-Meldestellen von Schweizer Medien organisatorisch und technisch ausgerüstet? Welche personellen Ressourcen stehen zur Verfügung? Welche technischen Kanäle werden zur Übermittlung angeboten? Wie intensiv werden diese unterschiedlichen Kanäle von den Whistleblowern genutzt?
- Wie wird der Kontakt zu Whistleblowern von journalistischer Seite her gepflegt? Mit welchen Mitteln wird versucht, eine Vertrauensbasis aufzubauen? Wie werden Whistleblower betreut (zeitlich und fachlich, z. B. juristisch und/oder psychologisch) und beraten? Gibt es Ablaufmuster, die sich bewährt haben?
- Wie oft entscheiden sich Whistleblower, gegenüber dem Medium anonym zu bleiben?
- Welche Relevanz haben nichtjournalistische Meldesysteme (unternehmensinterne Meldestellen, öffentliche Ombudsstellen etc.)? Entscheiden sich Whistleblower erst nach erfolglosen Meldungen bei anderen Stellen für den Gang zu den Medien und damit an die Öffentlichkeit?

Die hier aufgeführten Forschungsfragen wurden mittels 20 persönlichen Interviews mit Expertinnen und Experten beantwortet. Weitere methodische Hinweise, z. B. zur Auswertung der Interviews, finden sich in Kapitel 5.

3. Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblower-Meldungen?

Unterfragen:

- Wie viele Meldungen treffen bei Online-Meldesystemen ein?
- Wie viele dieser Meldungen sind im weitesten Sinne journalistisch verwertbar, wie viele nicht?
- Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblower-Meldungen?
- Wie wird mit unverwertbaren Meldungen (z. B. von offensichtlich psychisch Verwirrten) umgegangen?

Diese Fragen wurden mithilfe einer quantitativen Inhaltsanalyse beantwortet. Das Kategorienraster (Codebuch) wurde vom Forschungsteam entwickelt (siehe Anhang). Weitere methodische Hinweise sind in Kapitel 6 aufgeführt.

4. Literaturanalyse

Im englischsprachigen Raum wurde das Thema Whistleblowing bereits in den 1980er- und 1990er-Jahren stark thematisiert. Dabei konzentrieren sich viele Studien auf die Erforschung des Prozesses, den ein Whistleblower von der Entscheidung bis zur Handlung an sich durchläuft sowie auf persönliche und unternehmensinterne Faktoren.

Ein Grossteil der wissenschaftlichen Arbeiten stammt aus dem angloamerikanischen Raum (Donato 2009). Diese Studien beziehen sich vorrangig auf Fragen zu den Schutzrechten, bereiten zahlreiche Fallbeispiele auf oder entsprechen empirischen Analysen des Whistleblowing-Prozesses. Die deutsche Forschungsliteratur widmet sich den rechtswissenschaftlichen Aspekten des Whistleblowing (in Zusammenhang mit dem Arbeits- und Datenschutzrecht) (Briegel 2009). Dabei handelt sie hauptsächlich die Rechte der Arbeitnehmenden ab, deren Treuepflicht sowie die Konsequenzen (z. B. Kündigung) bei Verletzung dieser Treuepflicht.

In einem ersten Abschnitt wird nun auf bestehende Definitionen von Whistleblowing eingegangen und daraus eine Arbeitsdefinition für das Forschungsprojekt erstellt. Die darauf folgenden Abschnitte nehmen Bezug auf das Verhalten von Whistleblowern, auf die Corporate Governance und die Korruptionsprävention in Zusammenhang mit Whistleblowing sowie mögliche Konsequenzen für Unternehmen durch Whistleblowing. Eine Übersicht zum Thema Whistleblowing im rechtlichen Kontext und die Schilderung einiger aktueller Whistleblowing-Fälle bilden den Abschluss dieses Kapitels.

Whistleblowing: Definition und Entscheidungsprozess

Near und Miceli (1985) definieren Whistleblowing als „the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action“. Whistleblowing wird dabei nicht als einzelne Handlung, sondern als Prozess verstanden. Dies erscheint sinnvoll, da die Meldung eines Missstandes als Resultat von mehreren Entscheidungsschritten beschrieben werden kann, die der eigentlichen Meldung vorausgegangen sind.

Der Whistleblowing-Prozess lässt sich gemäss Miceli und Near (1992) in fünf verschiedene Phasen aufteilen:

Phase 1 beschreibt die Startphase des Whistleblowing, an dessen Beginn ein illegales oder unethisches Verhalten steht. Dieses Verhalten setzt als auslösendes Ereignis („triggering event“) den Prozess in Gang (Miceli & Near 1992).

In Phase 2 müssen potenzielle Whistleblower festlegen, ob sie das illegale oder unethische Verhalten melden wollen oder nicht. Dies bedeutet, dass z. B. ein Arbeitnehmender anhand der vorliegenden Tatsachen und im bestehenden Kontext abwägen muss, ob Whistleblowing angebracht und angemessen ist oder nicht. Ein potenzieller Whistleblower kann Missstände meist nicht alleine beheben und muss sich entscheiden, ob er schweigen oder sein Wissen mit anderen teilen will. Letzteres führt eventuell dazu, dass der Missstand in irgendeiner Form behoben werden kann. Der Entschluss, den Missstand zu melden oder nicht, wird auch durch mögliche Risiken für das Unternehmen und für die eigene Person beeinflusst. So haben Whistleblower zum Beispiel nicht nur unter den möglichen Folgen ihres Handelns zu leiden, sondern sie stellen gleichzeitig auch ein Risiko für ihr Unternehmen dar. Dieses Risiko kann sich in wirtschaftlichen Nachteilen und schlechter Reputation manifestieren. Verfügbare organisationsin-

terne Meldeplattformen unterstützen – wenn genügend Sensibilisierung vorhanden ist – diesen Entscheidungsschritt hin zu einer Meldung. Organisationsexterne Meldemöglichkeiten können dabei als Alternative auch in Betracht gezogen werden.

Phase 3 steht für die aktive Handlung des Whistleblowing. Die Meldung erfolgt intern an den Vorgesetzten / die Vorgesetzte oder geschieht über eine interne oder externe Meldeplattform. Der Eingang einer Meldung zieht dann weitere Teilschritte im Meldeprozess nach sich.

In Phase 4 liegt das Augenmerk auf den Reaktionen, die von den (internen) Mitarbeitenden, der/den betroffenen Person(en) und vom Whistleblower selbst zur Meldung zu erwarten sind. Ebenso können ausserhalb des Unternehmens oder der Organisation Reaktionen und Meinungen auftreten, insbesondere dann, wenn die Meldung über einen Medienkanal veröffentlicht wird.

Die fünfte Phase bildet den Abschluss des Prozesses. Wenn die Meldung die erhofften Reaktionen und Schritte zur Aufhebung des Missstandes ausgelöst hat, wird der Fall abgeschlossen. Falls keine positiven Reaktionen erfolgen, der Missstand also (noch) nicht beseitigt wird, kann ein Whistleblower den Prozess weiterführen, d. h. versuchen, die Meldung an anderer Stelle zu platzieren.

Die Definition von Lear und Cicely (1992) lässt offen, ob Whistleblower sich an organisationsinterne oder -externe Stellen wenden. Im Gegensatz dazu hat Jubb Whistleblowing enger definiert und auf organisationsexterne Meldestellen beschränkt (Jubb 1999):

„Whistleblowing is a deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organisation, about non-trivial illegality or other wrongdoing whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organisation, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing.“

Gemäss dieser Definition steht bei Whistleblowing das öffentliche Interesse („public record“) im Zentrum. Der potenzielle Whistleblower erkennt einen ethischen Konflikt zwischen seinen persönlichen und den organisationsinternen Werten und steht dadurch vor einem ethischen Dilemma zwischen der Loyalität gegenüber dem eigenen Unternehmen (u. a. Vertraulichkeit und Eigentumsrechte von unternehmensinternen Informationen) und dem öffentlichen Interesse an der Bekanntgabe der Missstände.

Jubb (1999) unterscheidet in seiner theoretischen Begrifflichkeit zwischen Informantinnen/Informanten, welche Informationen freigeben, und Whistleblowern. Hinter der Handlung des Whistleblowing an sich steckt weit mehr als nur die Herausgabe von Informationen. Dahinter verbergen sich die Anklage, dass Fehlverhalten stattfindet, und die Preisgabe des Fehlverhaltens (öffentliche Denunziation), z. B. des Betrugs, der vertuscht oder ignoriert wurde. In der Praxis sind diese beiden Kategorien, Informantin/Informant und Whistleblower, aber nicht sehr trennscharf gehalten. Denn aus jeder internen Informantin / jedem internen Informanten kann früher oder später auch ein Whistleblower werden.

Arbeitsdefinition innerhalb dieses Forschungsprojektes

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in der Fachliteratur umstritten ist, ob der Begriff Whistleblowing für organisationsinterne Meldungen von Fehlverhalten überhaupt sinnvoll ist. Im Rahmen dieses Projektes soll der Begriff Whistleblower in einem weiten und eher umfassenden Sinne folgendermassen definiert werden:

„Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.“

Gemäss dieser Definition sind betriebsinterne Meldungen von Missständen nur dann als Whistleblowing zu bezeichnen, wenn sie nicht über den vorgegebenen Dienstweg (z. B. über Linienvorgesetzte) erfolgen, sondern an betriebsinterne Dritte gerichtet werden (z. B. an Geschäftsleitungsmitglieder, an Compliance-Verantwortliche u. Ä.), welche am kritisierten Fehlverhalten nicht direkt beteiligt sind.

Whistleblower-Verhalten

Mesmer-Magnus und Viswesvaran (2005) befassen sich mit den möglichen Einflussvariablen und Korrelationen zwischen Whistleblowing-Verhalten und den dagegen gerichteten Vergeltungsmassnahmen. Die Autoren benutzen meta-analytische Methoden zur Untersuchung der Verhaltensweisen von Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern und den Vergeltungsmassnahmen. Ziel der Arbeit war es, einen besseren Überblick in Bezug auf diese beiden Faktoren zu gewinnen, aber auch einen Zusammenhang zwischen der Absicht und der daraus folgenden Handlung des Whistleblowing zu finden. Dies bedeutet, zu untersuchen, welche Variablen eingesetzt werden können, um vorauszusagen, wer die Absicht hat, Missstände zu melden, und welche Variablen beim Akt des Whistleblowing wirklich eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einflussvariablen zur Absicht, Fehlverhalten zu melden, nicht die gleichen sind wie die der eigentlichen Meldung von Missständen. Zum Beispiel hat die Studie ergeben, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung mit der Handlung des Whistleblowing positiv korrelieren, nicht aber mit der Absicht, Fehlverhalten zu melden (Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2005).

Was die Vergeltungsmassnahmen betrifft, so spielen unterschiedliche Variablen eine Rolle: z. B. überzeugende und wirksame Beweise für Fehlverhalten (mit positiven Auswirkungen für die Behebung von Missständen), die Nutzung von internen oder externen Meldestellen oder die Unternehmenskultur. Dabei ist interessant festzustellen, dass Whistleblower, die externe Meldewege wählen, eher Vergeltungsmassnahmen ausgesetzt sind. Whistleblower, die mit ihrer Meldung positive Wirkungen erzeugen, erfahren weniger wahrscheinlich Vergeltung.

Keenan (2000) setzt sich in seiner Arbeit mit dem Unterschied zwischen schwerwiegenden und leichteren Arten von Fehlverhalten auseinander. Bereits in einer früheren Studie hatte er sich mit den Determinanten befasst, welche bei grösseren Betrügereien einen Einfluss haben. Als Ergänzung hat die Arbeit aus dem Jahr 2000 das Ziel, die gleiche Analyse auf weniger schwerwiegende Missstände (wie persönliche Vorteile dank der beruflichen Position) anzuwenden. Zu den untersuchten Variablen zählen individuelle, organisatorische und moralische Variablen sowie die Variable „zwischenmenschliche Kommunikation“, welche als Auslöser für Meldungen wirken kann. Des Weiteren wurde untersucht, ob demografische Variablen (wie Geschlecht, Alter, Ausbildung) und die Führungsebene einen Einfluss auf die Wahrnehmung des betriebsinternen Verhaltens von Managern haben.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass von allen untersuchten Variablen die organisatorische Variable (d. h. die Ermutigung seitens der Organisation, Missstände zu melden) und die Führungsebene den grössten Einfluss darauf haben, dass Mitarbeitende weniger schwerwiegende Missstände melden.

Whistleblowing, Corporate Governance und Korruptionsprävention

Die wissenschaftliche Diskussion zum Thema Whistleblowing umfasst verschiedene Teilthemen. Auch in der Betriebswirtschaftslehre haben sich diverse Autoren mit dem Phänomen Whistleblowing befasst.

Schmidt (2005) setzt sich mit den rechtlichen Anreizen für interne Whistleblowing-Systeme respektive externe Plattformen auseinander und gibt dabei der gesetzlichen Förderung von internen Systemen den Vorrang. Weitere Teilthemen, die untersucht wurden, sind der Entscheidungsprozess des Whistleblowers, welche Möglichkeiten diesem für die Meldung zur Verfügung stehen und mit welchen Konsequenzen er zu rechnen hat. In diesem Zusammenhang stellt sich Briegel (2009) die Frage, ob Unternehmen überhaupt interne Meldeplattformen für Mitarbeitende anbieten und inwiefern diese Plattformen auch benutzt werden. Sein Hauptanliegen war einerseits, die Chancen zu untersuchen, die sich für die Unternehmen ergeben, die ein internes Whistleblowing-System einrichten, und andererseits die Bedingungen zu erfassen, die dabei zu beachten sind.

Des Weiteren ist Whistleblowing von grosser Bedeutung für die Korruptionsprävention in und durch Unternehmen (Pies & Beckmann 2009). Korruption führt wirtschaftlich gesehen zu Wettbewerbsverzerrungen, zur Verschwendung öffentlicher und privater Ressourcen, verhindert Transparenz usw. Soziale und politische Gründe, um Korruption zu bekämpfen, sind unter anderem, dass Korruption den Zugang zu staatlichen Leistungen verzerrt, den Rechtsstaat untergräbt oder zu unrechtmässiger Bereicherung Einzelner führt (SECO 2008). Vor diesem Hintergrund diskutieren Pies und Beckmann (2009) die Beitragsmöglichkeiten vonseiten der Unternehmen und die damit verbundenen Ansätze zur Einrichtung interner Whistleblower-Meldestellen.

Konsequenzen von Whistleblowing für das Unternehmen

Meldungen über Missstände in Unternehmen, welche durch Whistleblower ausgelöst und öffentlich werden, können das Image und die Reputation des betroffenen Unternehmens stark beeinträchtigen. Dieser mögliche Reputationsverlust ist ein wesentlicher Grund dafür, dass Unternehmen interne Whistleblower-Meldestellen anbieten. Mitarbeitende reagieren jedoch auf das Angebot interner Whistleblowing-Systeme bislang eher zurückhaltend. Zu präsent ist noch die Angst, dass man als Whistleblower mit einer Kündigung, mit Mobbing oder anderen gesellschaftlichen Sanktionen rechnen muss.

Damit Unternehmen erfolgreich interne Whistleblower-Meldestellen aufbauen und betreiben können, müssen für beide Parteien (Unternehmen und Mitarbeitende) hohe Anreize vorhanden sein (Briegel 2009). Des Weiteren spielt die gelebte Unternehmens- und Kommunikationskultur eine entscheidende Rolle. In Unternehmen, in denen eine Kultur des Wegsehens und kollektiven Schweigens vorherrscht, wird Whistleblowing als eine Form von Verrat aufgefasst. Diese Art von Organisationskultur ist risikobehaftet und kann dem Unternehmen von innen heraus schaden. Es braucht dazu keine externen Einflüsse. Schweigen und Wegsehen blockieren eine aktive Risikokommunikation (Rohde-Liebenau 2005). Die Implementierung eines funktionierenden Whistleblowing-Systems wird zum aussichtslosen Unterfangen.

Rechtlicher Hintergrund von Whistleblowing

In der Schweiz ist der „Informantenschutz“ zum einen in der Bundesverfassung Art. 17 verankert, zum anderen – ähnlich wie in Österreich – im Strafgesetzbuch geregelt. In Österreich wird diese Norm als „Schutz des Reaktionsgeheimnisses“ bezeichnet. Für die journalistische Recherche ist der Quellenschutz zentral: Journalistinnen und Journalisten sind darauf angewiesen, dass sie ihren Informantinnen

und Informanten Anonymität zusichern können. Diesen Schutz journalistischer Quellen hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte als eine der Grundbedingungen für Medienfreiheit bezeichnet⁴. Das Schweizer Strafgesetzbuch (StGB) regelt den Schutz journalistischer Quellen (Redaktionsgeheimnis) im Artikel 28a:

„Verweigern Personen, die sich beruflich mit der Veröffentlichung von Informationen im redaktionellen Teil eines periodisch erscheinenden Mediums befassen, oder ihre Hilfspersonen das Zeugnis über die Identität des Autors oder über Inhalt und Quellen ihrer Informationen, so dürfen weder Strafen noch prozessuale Zwangsmassnahmen gegen sie verhängt werden.“

Geschützt durch das „Zeugnisverweigerungsrecht“ (Art. 168-176 der Schweizerischen Strafprozessordnung StPO), müssen eine Journalistin oder ein Journalist, wie auch die anderen Beschäftigten eines Mediums, niemandem offenlegen, woher die Informationen stammen. Gemäss StPO Art. 172, „Quellenschutz der Medienschaffenden“, haben Journalistinnen und Journalisten das Recht, die Quellen ihrer Informationen geheim zu halten (mit Ausnahmen). Medienvertreterinnen und -vertreter müssen also die Informantin / den Informanten nicht verraten. Das Redaktionsgeheimnis der Journalistinnen und Journalisten geht weiter als das gesetzliche Zeugnisverweigerungsrecht. Das Redaktionsgeheimnis schützt die Quellen (Notizen, Adressen, Ton- und Bildaufnahmen usw.) vor staatlichem Zugriff und es schützt dadurch auch die Informantinnen und Informanten, sofern sie ihre Mitteilungen unter der Voraussetzung abgegeben haben, dass sie bei einer Publikation nicht zu identifizieren sind.

Hinsichtlich Recht und Verfahrensmechanismen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten hat sich Schulz (2008) mit den sozialen und rechtlichen Folgen für Whistleblower auseinandergesetzt. In ihrer Arbeit ist Schulz die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Verfahrensordnungen angegangen und bietet diverse Verbesserungsvorschläge für den Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern an.

Aktuelle Whistleblower-Fälle

In diesem Abschnitt folgt nun ein Überblick zu aktuellen (internationalen) Whistleblower-Fällen, die in den Medien veröffentlicht und diskutiert worden sind. Anschliessend werden einige systematische Studien vorgestellt, die mehrere Fälle miteinander vergleichen und kontrastieren.

Der aktuellste internationale Fall von Whistleblowing umfasst derzeit wohl die Korruptionsvorwürfe an den Weltfussballverband FIFA in Bezug auf die Vergabe der Fussballweltmeisterschaft 2020 an das Land Katar. Phaedra Al-Majid arbeitete bis 2010 als Medienverantwortliche der Katar-Kandidatur. Im November 2014 gab sie erstmals bekannt, dass Katar sich während des Vergabeprozesses die Zustimmung von drei FIFA-Mitgliedern erkaufte hatte. Seit diesem Schritt an die Öffentlichkeit stuft sie ihre persönliche Sicherheit als bedroht ein und fürchtet, dass sie „bis zum Ende ihres Lebens über ihre Schulter schauen müsse“ (Conway 2014).

2013 legte der ehemalige US-Geheimdienstmitarbeiter Edward Snowden offen, dass der US-Geheimdienst NSA (National Security Agency) weltweit und ohne konkrete Verdachtsmomente den Telefon- und Internetverkehr überwacht und auf Vorrat Daten speichert. Es existieren keine gesetzlichen Grundlagen, die die NSA zu diesem Handeln autorisieren. Die NSA rechtfertigt ihr Tun als Massnahme, um rechtzeitig terroristische Anschläge vereiteln zu können. Diese Enthüllungen führten zu erheblichen diplomatischen Spannungen, die das Verhältnis vieler Nationen zu den USA bis heute belasten.

⁴ EGMR-Urteil vom 27.3.1996 „Goodwin c. Grossbritannien“ N° 17488/90, Ziff. 39

Ebenfalls im Jahr 2013 wurde unter dem Stichwort „Offshore-Leaks“ ein internationaler Whistleblower-Fall bekannt, der die Veröffentlichung von vertraulichen Finanzdaten von rund 130'000 Personen mit Geschäftsverbindungen zu sogenannten Offshore-Finanzplätzen betrifft. Die ausgesprochene Vertraulichkeit sowie die fast gänzlich fehlenden gesetzlichen Regulierungen sind für Kundinnen und Kunden dieser Finanzplätze von besonderem Interesse. Beide Aspekte stellen ideale Rahmenbedingungen für Steuerhinterziehung dar.

Der Whistleblower Bradley Manning, US-Soldat, wurde im Mai 2010 verhaftet. Er hatte interne Berichte und Videomaterial der US-Botschaft an WikiLeaks weitergeleitet, um die Realität der US-Kriege im Nahen Osten zu veröffentlichen. Konkret beziehen sich die Daten auf US-Einsätze im Irak und in Afghanistan. Diese Videoaufnahmen zeigen unter anderem, wie von einem US-Kampfhubschrauber aus Zivilisten getötet werden. Bradley Manning werden 22 Anklagepunkte zur Last gelegt, insbesondere, den Feind unterstützt zu haben. Dieser Vorwurf wiegt schwer und so gab Manning die Tat vor Gericht (teilweise) zu, in der Hoffnung, eine Verkürzung der angedrohten lebenslangen Haftstrafe zu erreichen.

2008 machten Rudolf Schmenger und Ralf Wehrheim publik, dass die Commerzbank sowie die Deutsche Bank ihrer Kundschaft dabei halfen, Steuern in Höhe von 500 Millionen Euro zu hinterziehen. Das un versteuerte Geld versteckte man auf Bankkonten in Ländern wie der Schweiz oder Liechtenstein. Der Fahnder Schmenger wurde daraufhin auf Lebenszeit für dienstunfähig erklärt und in den Ruhestand versetzt. Monate später wurde das psychiatrische Gutachten für nichtig erklärt. Schmenger arbeitet heute als Steuerberater. 2009 erhielten die beiden Ex-Steuerfahnder den Preis „Whistleblower 2009“.

Der deutsche LKW-Fahrer Miroslaw Strecker informierte 2007 die Behörden darüber, dass Schlachtabfälle als Fleischwaren deklariert wurden. 11,5 Tonnen Fleisch sollte Strecker damals für die Firma SONAC in Bad Bramstedt zur Firma Wertfleisch nach Wertingen/Bayern fahren. Etikettiert wurde die Ladung als K3-Schlachtabfälle. Zufällig bemerkte Strecker, wie der Geschäftsführer von SONAC hastig die Etiketten entfernte, um nicht von Dritten gesehen zu werden. Tatsächlich sollte das Abfall-Fleisch erneut in die Lebensmittelverarbeitung einfließen. Der Lieferschein als Beweis genügte und die Behörden liessen die Fabrik schliessen. Strecker wurde 2010 gekündigt. Mithilfe des Hörfunksenders Antenne Bayern konnte Strecker jedoch eine neue Anstellung finden. Inzwischen wurde Strecker für seine Tat auch vom Bundesverbraucherminister ausgezeichnet.

Weitere bekannte Whistleblower-Fälle aus den vergangenen Jahren stammen von der Meldeplattform WikiLeaks. Seit ihrer Gründung im Jahr 2006 hat WikiLeaks für zahlreiche Enthüllungen gesorgt, wie zum Beispiel mit den Berichten über die Korruption in Kenia (erstmalig 2007 im „The Guardian“ veröffentlicht), dem Militärhandbuch „Camp Delta Standard Operating Procedures“ für Guantánamo, welches den US-Streitkräften vorschreibt, wie sie mit den Gefangenen des Lagers umzugehen haben (2007 durch das US-Magazin „Wired“ veröffentlicht) oder Dokumenten der Schweizer Bank Julius Bär & Trust Co (2008), welche die geschäftlichen Verbindungen der Bank zu den britischen Kaimaninseln als Steuerparadies offenlegten.

Nach 33 Jahren Geheimhaltung gab die „Washington Post“ 2005 bekannt, dass der ehemalige FBI-Agent William Mark Felt Sr. einer der wichtigsten Informanten in der Watergate-Affäre gewesen war. Der US-Regierung unter Präsident Richard Nixon wurde vorgeworfen, massiv Regierungsvollmachten missbraucht zu haben. Die Brisanz dieser Informationen führte 1974 zum Rücktritt von Präsident Nixon.

Die Altenpflegerin Brigitte Heinisch berichtete 2004 über mangelnde Pflege und Betreuungsleistungen in einer Berliner Einrichtung und erhielt daraufhin die Kündigung. Das betrügerische Vorgehen des Heims führte zu menschenunwürdigen Zuständen und zu mangelndem Wohlergehen der Heimbewohner, aber auch zu Konflikten unter den Mitarbeitenden. Trotz einer angeordneten Untersuchung konnte kein Betrug ermittelt werden. Erst 2011 bekam Heinisch vor dem Europäischen Gerichtshof recht. Als Entschädigung für den Arbeitsplatzverlust wurden ihr 90'000 Euro zugesprochen.

Katharine Gun arbeitete 2003 als Übersetzerin für Mandarin beim britischen Geheimdienst Government Communications Headquarters (GCHQ), während die Weltgemeinschaft gerade über einen Einmarsch in den Irak diskutierte. Katharine Gun wurde von einem Vertreter des amerikanischen Geheimdienstes per E-Mail aufgefordert, bei der Übersetzung von Überwachungsprotokollen Amtshilfe zu leisten. Brisanterweise stammten diese Protokolle aus den Büros jener UNO-Diplomaten, die damals als Vertreter der Länder Angola, Kamerun, Guinea, Pakistan, Mexiko und Chile über Stimmrecht im Sicherheitsrat der UNO verfügten. Wollten die USA einen Angriffskrieg gegen den Irak lancieren, musste dieser vom Sicherheitsrat legitimiert werden. Gun deckte mit ihrem Handeln das äusserst fragwürdige Vorgehen der US-Regierung auf, Verbündete für die Irak-Invasion zu gewinnen. Denn das Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen von 1961 verbietet die Überwachung und das Abhören der Büros von Diplomaten der Vereinten Nationen. Gun wurde entlassen und wegen Verletzung der Geheimhaltungsvorschriften (Official Secrets Act 1989) angeklagt. Das Verfahren wurde jedoch kurz nach Eröffnung wieder eingestellt.

Studien zu Whistleblower-Fällen

1998 veröffentlichten Dworkin und Baucus ihre Studie über die qualitative und quantitative Analyse von 33 Whistleblower-Fällen. Die Fallsammlung beschreibt, wie Whistleblower, die den Mut hatten, Missstände intern oder extern zu melden, danach unrechtmässig entlassen wurden. Grundsätzlich steht ein Whistleblower vor zwei Entscheidungen, so Dworkin und Baucus: 1. Soll der Missstand gemeldet werden? 2. Wo soll dies geschehen (intern oder extern)? Das Resultat der Analyse zeigt, dass extern meldende Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber mehr Beweise für ein Fehlverhalten vorweisen und dass nach einer Anzeige des Fehlverhaltens die Kündigung später erfolgt als bei internen Meldungen. Gemäss dieser Studie lösen extern meldende Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber effektivere Veränderungen aus. Sie müssen aber mit umfangreicheren Vergeltungsmassnahmen (Isolierung, um Whistleblower zum Schweigen zu bringen) rechnen als intern meldende Informantinnen und Informanten.

Des Weiteren stellen Dworkin und Baucus (1998) Faktoren vor, welche möglicherweise Einfluss auf eine interne oder externe Meldung und im Folgenden auf die Reaktion des Unternehmens haben. Zu den Faktoren gehören die Merkmale des Whistleblowers, der Kontext oder die Situation, die Merkmale des Fehlverhaltens, die Nutzeneffekte von Whistleblowing und die Vergeltungsprozesse.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Geschlecht keine Rolle spielt bei der Wahl zwischen internem und externem Whistleblowing. Unterschiede zeigen sich aber bei neuen Mitarbeitenden; sie bevorzugten externe Kanäle für die Meldung von Missständen. Länger im Unternehmen angestellte Mitarbeitende benutzen eher interne Wege für die Meldung von Fehlverhalten.

Überdies haben Ausbildung, Qualifikationsniveau (level of skills) und Schulung (training) keinen grossen Einfluss auf die Wahl zwischen internen und externen Meldevorgängen. Die Studie zeigte auch, dass sich über die Variablen Geschlecht, Amtszeit und Position im Unternehmen keine Zusammen-

hänge finden lassen. Die Daten scheinen jedoch die Annahme zu stützen, dass länger angestellte Mitarbeitende interne Meldewege vorziehen, um ein Fehlverhalten zu melden, bevor sie auf externe Kanäle verwenden.

Fazit zur Literaturanalyse

Im englischsprachigen Raum ist Whistleblowing seit längerer Zeit ein Diskussionsthema. Schon seit Jahrzehnten setzen sich Medien und Wissenschaft mit der Meldung von Missständen auseinander. In Europa wird Whistleblowing erst seit wenigen Jahren öffentlich thematisiert. In der europäischen Diskussion stehen Studien im Zentrum, welche sich mit den Chancen von unternehmensinternen Whistleblowing-Meldesystemen befassen und die Bedingungen einer erfolgreichen Umsetzung untersuchen (siehe z. B. Briegel 2009). Zudem werden vermehrt rechtliche Aspekte und Konsequenzen bezüglich Whistleblowing diskutiert.

Studien aus den 1980er- und 1990er Jahren befassen sich weniger mit rechtlichen Angelegenheiten als vielmehr mit Whistleblowing-Prozessen und mit persönlichen und unternehmensinternen Faktoren (z. B. Sims & Keenan 1998). Ausgehend von der Studie von Keenan (2000) wird deutlich, dass aus theoretischer Sicht schon viele Konzepte und Forschungsfelder untersucht worden sind: die Stellung der Manager und ihre Rolle im Unternehmen (siehe z. B. Paolillo 1981; Posner & Schmidt 1987), ethische und moralische Aspekte (z. B. Brabeck 1984) sowie demografische Aspekte (Heilman 1983), um nur einige zu nennen.

Auch im rechtlichen Bereich gib es schon genügend Studien, die sich mit den Rechten der Arbeitnehmenden und dem Vergleich der Rechtslage zwischen den Ländern auseinandersetzen. Praxisorientierte Untersuchungen, welche sich konkret mit der Entwicklung eines Meldesystems und dessen Einfluss auf das Unternehmen befassen, fehlen jedoch weitgehend.

Überblick: Internationale Whistleblower-Meldestellen

Es folgt eine Auswahl an länderspezifischen Beispielen, die die unterschiedliche Handhabung von Whistleblowing-Meldesystemen und Regelungen aufzeigen:

USA

Die gesetzliche Regulierung von Whistleblowing wurde in den USA schon in den 1930er-Jahren angegangen, was zu einer unübersichtlichen (Gesetzes-)Lage geführt hat. Bis heute ist eine Vielzahl von Regelungen auf bundes- und einzelstaatlicher Ebene zu finden. Die einzelnen Normierungen für den Schutz von Whistleblowern sind spezifisch für die Thematik bestimmt oder mit anderen Gesetzen zu anderen Themen verbunden (z. B. mit der Arbeitssicherheit) (Imbach Haumüller 2011). Der Fülle an Bestimmungen folgt eine unüberschaubare Summe an Konsequenzen im Falle einer Meldung. Die verschiedenen Regelungen der einzelnen Staaten sind auf spezifische Verfahren zu Einzelfällen zurückzuführen. So basiert das Rechtssystem auf Einzelfallentscheidungen (Case Law) und eine einheitliche Regelung ist daher schwierig anzuwenden.

In den Vereinigten Staaten gibt es unterschiedliche Meldeplattformen. Exemplarisch werden nachfolgend zwei aufgeführt: das „Government Accountability Project“ (GAP)⁵ und das „Office of the Whistleblower“. GAP ist als gemeinnützige Organisation aufgestellt, die Whistleblowern Schutz bietet und sich für die Redefreiheit einsetzt. GAP stellt potenziellen Whistleblowern ein Online-Meldesystem (in

⁵ www.whistleblower.org

Form eines Gesuches) zur Verfügung. Auf der Website „Office of the Whistleblower“ der U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)⁶ melden sich Informantinnen und Informanten aus der ganzen Welt mit ihren Verdachtsmeldungen. Die Whistleblower werden mit einer Belohnung von zehn bis dreissig Prozent der Bussen gelockt. Bradley Birkenfeld, der Whistleblower der UBS, kassierte so 104 Millionen Dollar.

Schweiz

Im Gegensatz zu anderen Ländern besteht in der Schweiz derzeit weder auf gesetzlicher noch auf selbstregulatorischer Basis eine explizite Pflicht für Unternehmen, ein internes Meldeverfahren zu errichten (Schweizer Parlament 20.11.2013a, S. 9523). Mit dem geltenden Recht werden „Verräter“ doppelt bestraft, nämlich mit einer Kündigung und einem Strafverfahren (Schürer 2012). 2007 hat der Nationalrat eine Motion zum Schutz von Whistleblowern angenommen. Der Bundesrat wurde beauftragt, die Voraussetzungen für eine rechtmässige Meldung von Missständen am Arbeitsplatz in einem neuen Artikel im OR festzulegen. Im Zuge der OR-Überarbeitung überprüfte der Bundesrat auch die vorgesehenen Sanktionen für sämtliche Fälle missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigungen. Er kam zum Schluss, dass sich der seit 1989 geltende Kündigungsschutz grundsätzlich bewährt hat, also keine Verbesserung benötigt. Somit sind Angestellte in der Privatwirtschaft bei der Meldung eines Missstandes noch immer dem Risiko einer Entlassung ausgesetzt. Für Bundesangestellte allerdings besteht seit dem 1. Januar 2011 eine Regelung zu den Meldepflichten, aber auch dem Melderecht im Bundespersonalgesetz Art. 22a. Darin wird explizit gesagt: „Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.“ (Bundesrat 2011).

Es zeichnet sich eine klare Tendenz hin zu einer stärkeren gesetzlichen Regulierung ab. Der teilrevidierte Art. 321a OR sieht neu ein Meldeverfahren vor, das dem dreistufigen Kaskadenprinzip folgt: Stellt eine arbeitnehmende Person am Arbeitsplatz Unregelmässigkeiten fest, muss sie diese zuerst intern melden. Ergreift der Arbeitgeber innerhalb von höchstens 60 Tagen „keine oder offensichtlich ungenügende Massnahmen zur Klärung des Sachverhalts“, darf sich die arbeitnehmende Person an die zuständige Behörde wenden (Schweizer Parlament 20.11.2013b, S. 9589-9590). Eine solche Meldung an die zuständige Behörde ist unzulässig, wenn das Unternehmen über eine unabhängige Meldestelle, Regeln zum Meldeverfahren und zur weiteren Handhabung des Vorfalls sowie über Schutzmechanismen für Hinweisgeber verfügt (Schweizer Parlament 20.11.2013b, S. 9590). Eine Meldung an die Öffentlichkeit ist dann möglich, wenn die Behörde den Hinweisgeber nicht innerhalb von 14 Tagen über das weitere Vorgehen informiert (Schweizer Parlament 20.11.2013b, S. 9591).

Voraussichtlich wird die aktuelle Gesetzesvorlage (Stand 21.08.2015) von den Räten an den Bundesrat zurückgewiesen, mit der Bitte, eine einfachere und verständlichere Version auszuarbeiten; materiell-inhaltlich wurde von den Räten jedoch nichts beanstandet. Es ist deshalb davon auszugehen, dass Schweizer Unternehmen inskünftig gemäss Art. 321a OR einen rechtlichen Anreiz haben, interne Meldesysteme einzurichten, um der Meldung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin an die zuständigen Behörden oder eventuell an die Medien zuvorzukommen. Mit einer Meldestelle können Unternehmen reputationschädigende und kostenintensive Risiken reduzieren.

⁶ www.sec.gov/whistleblower

Meldestellen in der Schweiz

Das bekannteste System in der Schweiz wird von der Konsumentenzeitschrift BEOBACHTER⁷ angeboten. Das System gewährleistet den Informantinnen und Informanten Sicherheit und Anonymität (sofern sie oder er die Identität nicht absichtlich offenlegt) und fordert zur Meldung aller Arten von Missständen auf. Gibt man als Hinweisgeber seinen Namen an, sind für die Plattform-Betreiber Rückfragen möglich. Die Anonymität bleibt nach aussen dank Quellen- und Informantenschutz trotzdem gewährleistet. Sichermelden.ch schützt seine Informantinnen und Informanten vor Gericht und sorgt dafür, dass keine Informationen an Drittpersonen weitergegeben oder archiviert werden:

„Leute, die Steuerhinterziehung, Korruption, Veruntreuung oder andere Missstände aus Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung melden – sogenannte Whistleblower – sind wichtig. Für die Gesellschaft und für die Wirtschaft. Nur mit ihrer Hilfe können Fehler erkannt und Missstände behoben werden.“ (sichermelden.ch)

Im März 2012 ergänzte Transparency International (TI) Schweiz⁸ (Schweizer Sektion von Transparency International) seine Aktivitäten mit einer Meldestelle für Informantinnen und Informanten. Diese Meldestelle wurde allerdings wegen zu wenigen Meldungen in der Zwischenzeit wieder eingestellt. Nach wie vor bietet TI Schweiz einen allgemeinen Leitfaden für Whistleblower mit konkreten Verhaltenstipps an und stellt eine Liste von Anlaufstellen in der Schweiz zum Download bereit. Für Unternehmen hat TI Schweiz einen Leitfaden verfasst, der die Vorteile eines internen Meldesystems erläutert und über die Umsetzung und Nutzung eines Meldesystems im Geschäftsalltag informiert.⁹

Deutschland

Die gegenwärtige Rechtslage für Whistleblower in Deutschland ist ebenfalls nicht zufriedenstellend. Es mangelt in Deutschland wie in der Schweiz an spezifischen Gesetzesbestimmungen. Grundsätzlich sollen Missstände zuerst intern gemeldet und die externen Meldeplattformen nur als Alternativen in Betracht gezogen werden. Im Gegensatz zur Schweiz besteht in Deutschland Kündigungsschutz für Arbeitnehmende. Laut diesem Kündigungsschutz (Paragraf 1 Abs. 1 und 2¹⁰) sind Arbeitnehmende im privaten sowie öffentlichen Sektor vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen geschützt. Im neuen Beamtenstatusgesetz (BeamStG) vom 1. April 2009¹¹ wird im Paragraf 37 die Verschwiegenheitspflicht geregelt. Gemäss Absatz 2 Nr. 3 dürfen Beamtinnen und Beamte eine Korruptionsstraftat nach den Paragrafen 331-337 des Strafgesetzbuches (StGB) anzeigen. Das Gleiche ist auch im Bundesbeamten-gesetz von 2009 in Paragraf 67 festgehalten.

Verschiedene Gesetzesvorschläge wurden in den letzten Jahren diskutiert (vgl. Whistleblower-Netzwerk e. V.). Im Februar 2012 schlug die SPD-Bundestagsfraktion ein neues und eigenständiges Hinweisgeberschutzgesetz vor. Auch die Bundestagsfraktion Bündnis90/Die Grünen brachte einen Vorschlag ein. Aus deren Sicht soll jedoch kein eigenständiges Gesetz entstehen, wie dies die SPD-Fraktion verlangt, sondern es sollen lediglich bestehende Gesetze überarbeitet oder geändert werden, sodass diese künftig den Anforderungen an einen umfassenden Diskriminierungsschutz genügen.

⁷ <https://sichermelden.ch/>

⁸ <http://www.transparency.ch/>

⁹ Siehe: <http://transparency.ch/de/themen/Whistleblowing/index.php?navanchor=2110020>

¹⁰ Siehe: http://www.jusline.de/Kuendigungsschutzgesetz_%28KSchG%29_Langversion.html (18.08.2015)

¹¹ Siehe: <http://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/BJNR101000008.html> (18.08.2015)

UK

Verschiedene Whistleblower-Fälle in den 1980er- und 1990er-Jahren führten dazu, dass die Briten heute in Bezug auf Whistleblowing auf vorbildliche Regelungen zurückgreifen können. Die erste Gesetzesvorlage wurde 1993 von „Public Concern at Work“, einer Nichtregierungsorganisation für Whistleblowing, ausgearbeitet. 1999 wurde der „Public Interest Disclosure Act“ (PIDA) eingeführt, der im öffentlichen wie privaten Sektor all jene Personen („all workers“) vor ungerechtfertigten Sanktionen schützt, die im öffentlichen Interesse Informationen über Missstände mitteilen oder weitergeben.

Damit man als Hinweisgeber oder Hinweisgeberin in den Genuss der Schutzvorschriften kommt, muss man erstens in gutem Glauben („honest belief“) sowie aus vernünftigen Gründen („reasonable belief“) handeln. Zweitens muss das angezeigte Verhalten („protected disclosure“) – ob es nun bereits geschehen ist, gegenwärtig passiert oder noch bevorstehend ist – einer bestimmten Art und Weise („qualifying disclosure“) entsprechen (Section 43B Abs. 1). Charakteristisch umfasst dies Verhalten, das in die Missachtung von straf-, zivil- oder öffentlich-rechtlichen Vorschriften mündet und/oder Justizirrtümer hervorbringt oder Handlungen, die die Gefährdung von Leben, Gesundheit oder der Umwelt nach sich ziehen sowie Verhalten, das vorsätzlich solche Umstände verschleiert. Dieser Massstab für Missstände gilt sowohl in Grossbritannien als auch im Ausland (Section 43B Abs. 2).

Im Gegensatz zu den USA ist in Grossbritannien jedoch klar definiert, dass mit der Meldung von Missständen keine persönlichen Vorteile für den Whistleblower entstehen sollen (Section 43G Abs. 1c). Die Meldung hat grundsätzlich intern zu geschehen. Für externes Melden muss mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein (Imbach Haumüller 2011):

- Der Whistleblower hat zum Zeitpunkt der Meldung den begründeten Anlass zu glauben, dass er aufgrund einer internen Meldung gegenüber dem Arbeitgeber oder einer zuständigen Behörde im Sinne von Section 43F mit Nachteilen rechnen muss (Bst. (a))
- Im konkreten Fall ist keine Behörde im Sinne von Section 43F zuständig und der Whistleblower hat begründeten Anlass zu glauben, dass bei einer internen Meldung Beweismittel vernichtet oder vertuscht werden (Bst. (b)).
- Es ist bereits eine interne Meldung an den Arbeitgeber oder an die zuständige Behörde im Sinne von Section 43F erfolgt.
- Gemäss Section 43H Abs. (1) liegt ein ausserordentlich schwerwiegender Missstand vor.

Folgt ein Whistleblower diesen Bestimmungen, ist er vor Diskriminierung geschützt und muss allenfalls bei einer Kündigung angemessen entschädigt werden. Als Beispiel für eine Meldeplattform aus Grossbritannien dient die unternehmensexterne Whistleblowing-Hotline Expolink.¹²

Weitere staatliche Plattformen in Europa und weltweit sind:

- **Österreich:** <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=1at21&language=ger>
- **Dänemark:** <http://whistleblowers.dk/live/index.php>
- **Italien:** <https://www.transparency.it/alac/>
- **Kanada:** <http://www.psic-ispcc.gc.ca/>
- **Australien:** <http://www.whistleblowers.org.au/>
- **Südafrika:** <http://www.opendemocracy.org.za/>

¹² www.expolink.co.uk

5. Methodisches Vorgehen bei den Interviews mit Expertinnen und Experten

Die zweite Hauptforschungsfrage „Wie sieht die Praxis des Whistleblowing in der Schweiz aus?“ wurde mithilfe von leitfadengestützten Interviews mit Expertinnen und Experten bearbeitet. Als Expertinnen und Experten gelten Personen, die zum Thema Whistleblowing über ein klares und abrufbares Wissen verfügen und deren Ansichten zum Thema auf Erfahrung und Erlebtem beruhen. Sie werden als Expertinnen und Experten angesprochen, weil sie über einen privilegierten Zugang zu Informationen zum Thema Whistleblowing resp. zu unseren Fragestellungen verfügen oder weil sie in irgendeiner Weise Verantwortung tragen für die Erstellung, Implementierung oder Kontrolle von Meldestellen für Whistleblower. Die Auswahl an unterschiedlichen Meldestellen in der Schweiz ist recht überschaubar. Mittels einer Internetrecherche und dank Empfehlungen von bereits angefragten Expertinnen und Experten konnten 20 Interviewpartnerinnen und -partner aus fünf Bereichen (Medien, Journalismusausbildung, Whistleblower sowie Unternehmen und Behörden mit einer Meldestelle) rekrutiert werden. Eines der Interviews konnte aufgrund von unvollständigen Antworten nur qualitativ ausgewertet werden, sodass für die quantitative Analyse nur auf 19 Interviews zurückgegriffen werden konnte. In Tabelle 1 ist die Anzahl durchgeführter Interviews samt Rekrutierungsbereich dargestellt. Da den Interviewpartnerinnen und -partnern Vertraulichkeit zugesichert wurde, werden ihre Namen sowie die organisationale Zugehörigkeit nicht aufgeführt.

Rekrutierungsbereich	Anzahl Interviews	Befragten-Gruppierung.
Whistleblower-Meldestellen bei Medien	5	Medien
Journalismusausbildung	2	
Whistleblower (Personen und Organisationen)	3	Whistleblower
Whistleblower-Meldestellen bei Unternehmen	8	Unternehmen/Behörden
Whistleblower-Meldestellen bei Behörden	2	
Total	20	

Tabella 1: Durchgeführte Interviews mit Expertinnen und Experten

Die Teilnahmebereitschaft bei den kontaktierten Expertinnen und Experten war in allen Befragten-Gruppen (mit Ausnahme der Whistleblower) gross. Bei den Whistleblowern war oft schon die Kontaktaufnahme schwierig, da viele Whistleblower ihre Kritik an Missständen anonym vorbringen. Die wenigen Schweizer Whistleblower, welche in der Öffentlichkeit namentlich bekannt sind, wurden vom Forschungsteam kontaktiert, aber nur in seltenen Fällen wurden die Anfragen positiv beantwortet. Als gemeinsame Grundlage für alle Interviews diente ein Gesprächsleitfaden, der entlang der zweiten Forschungsfrage und ihrer Unterfragen entwickelt wurde (siehe Anhang). Dieser war folgendermassen strukturiert:

A. Ihr Bezug zur Thematik

Fragen nur für Meldestellen:

B. Wie pflegen Sie den Kontakt zu Whistleblowern?

C. Welche Fälle werden bei Ihnen gemeldet? Wie läuft die Verarbeitung?

D. Wie sieht die Organisation (zeitlich, personell) aus?

Fragen für alle:

E. Relevanz und Kooperation mit anderen Whistleblower-Meldestellen?

F. Wie beurteilen Sie die Situation für Whistleblower in der Schweiz?

G. Handlungsempfehlungen

H. Ausblick, Abschluss

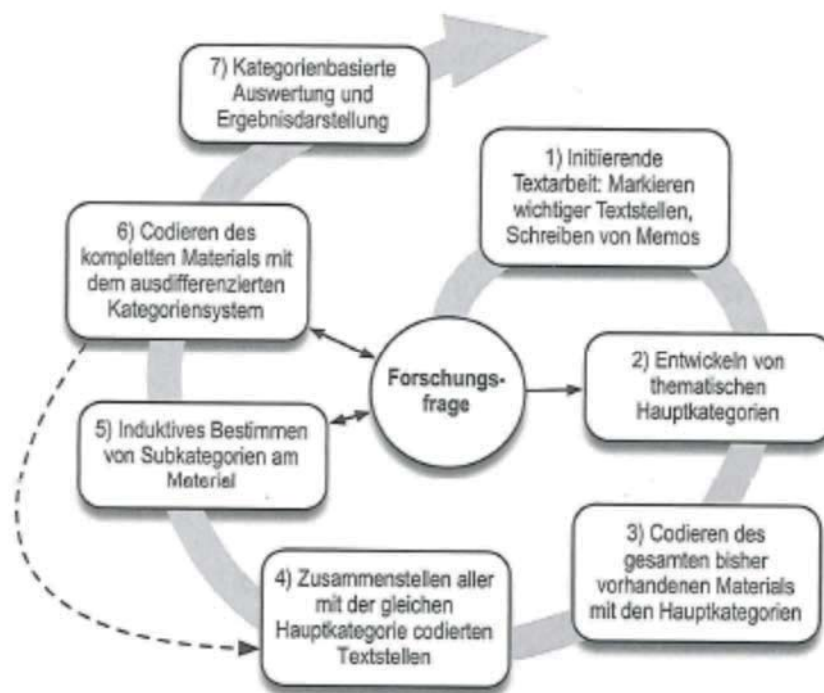
Innerhalb des Leitfadens wurde unterschieden zwischen Hauptfragen (fett markiert), welche möglichst allen Expertinnen und Experten gestellt werden sollten, und Zusatzfragen (nicht fett), welche als Vertiefung nur dann gestellt wurden, wenn das Interview ins Stocken geriet. Ergänzend zu den Fragen aus dem Leitfaden wurden von den Interviewerinnen und Interviewern im Laufe des Interviews auch spontan Zusatzfragen formuliert.

Datenaufbereitung und Datenanalyse

Die Interviews wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet und von studentischen Hilfskräften vollständig transkribiert sowie anonymisiert. Sprachen die Expertinnen und Experten Schweizerdeutsch, so wurden ihre Aussagen bei der Transkription ins Hochdeutsche übertragen. Ein Interview wurde auf Englisch durchgeführt. Das transkribierte Interview liegt ebenfalls in Englisch vor.

Die transkribierten Interviews wurden mithilfe der Software MAXQDA (Version 11) einer computergestützten inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse unterzogen. Die Methode der computergestützten Analyse ermöglicht, längere Texte (Daten) effizient zu verarbeiten (Kuckartz et al. 2007). Dank zahlreicher Retrieval-Funktionen lassen sich Textsegmente mühelos wiederfinden oder spezifisch zusammenstellen. Das Datenmanagement und die Speicherung sind einfach zu bewältigen, sodass auch Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Analyse gewährleistet werden können.

Die computergestützte Analyse der Transkripte folgt dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und lässt sich in folgendem Ablauf schematisch darstellen:



Quelle: Kuckartz, 2012, S. 78

Abbildung 1: Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse

Für die Auswertung der Interview-Transkripte mit MAXQDA wurde ein Kategoriensystem resp. ein Codierungssystem entwickelt. Nach einer ersten Sichtung der Interviews zeigte sich grob, welche Ergebnisse erzielt werden können. Das daraufhin erstellte Kategoriensystem nimmt direkten Bezug auf die Forschungsfragen resp. die Hauptforschungsfrage 2. Die thematischen Hauptkategorien, wie auch die

Subkategorien, spezifizieren die Untersuchungsfragen genauer. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Kategorien weder zu fein- noch zu grobgliedrig und trennscharf sind (Rädiker & Stefer 2007). Das ausdifferenzierte Kategoriensystem kann im Anhang eingesehen werden. Die kategoriebasierten Textsegmente, die sich nach Codieren sämtlicher Interviews ergeben, wurden analysiert, paraphrasiert und damit auf ihre wesentliche thematische Aussage hin komprimiert. Die so entstandenen Zusammenfassungen basieren auf Originalaussagen und sind somit empirisch begründet.

6. Methodisches Vorgehen bei der Inhaltsanalyse der Whistleblower-Meldungen

Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblower-Meldungen? Dies ist die zentrale Forschungsfrage, welche mithilfe der Inhaltsanalyse von Whistleblower-Fällen (Meldungen bei den Whistleblower-Meldestellen der Medien) beantwortet werden soll. Dazu gehören die folgenden Unterfragen:

- Wie viele Meldungen treffen bei den Meldestellen ein?
- Wie viele dieser Meldungen sind im weitesten Sinne journalistisch verwertbar, wie viele nicht?
- Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblower-Meldungen?
- Wie wird mit unverwertbaren Meldungen (z. B. von offensichtlich psychisch Verwirrten) umgegangen?

Stand der Forschungsarbeiten

Wie bereits erwähnt, wurden alle vier Whistleblower-Meldestellen von Medien in der Deutschschweiz im Rahmen der Interviews mit Expertinnen und Experten befragt. Im Rahmen dieses Interviews wurde zudem auch die Planung der Inhaltsanalyse angesprochen.

Erfreulicherweise haben zwei dieser Meldestellen eingewilligt, dass die eingegangenen Original-Meldungen direkt vom Forschungsteam ausgewertet werden dürfen. Eine dritte Meldestelle hat aus Gründen des Quellenschutzes gebeten, dass die Auswertung nicht vom Forschungsteam, sondern von Journalistinnen und Journalisten vorgenommen wird. Mit diesen drei Meldestellen wurde eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen, welche den Quellenschutz und die Anonymität der Whistleblower garantiert. Bei der vierten Meldestelle wurde auf eine Auswertung verzichtet, weil dort nur sehr wenige Meldungen eingehen und deshalb eine quantitative Auswertung nicht sinnvoll ist.

Für die Auswertung wurde ein Codebuch (Kategorienraster) erstellt. Die Codierung wurde von einem einzigen Mitglied des Forschungsteams vorgenommen, damit ein vertraulicher Umgang mit den Daten gewährleistet ist und auch eine hohe Qualität bei der Codierung realisiert werden kann.

7. Ergebnisse aus den Interviews mit Expertinnen und Experten

Die Ergebnisse zur Auswertung der Interviews werden entlang der bereits erwähnten inhaltlichen Struktur des Gesprächsleitfadens präsentiert:

- A. Bezug zur Thematik
- B. Wie pflegen Sie den Kontakt zu Whistleblowern?
- C. Welche Fälle werden bei Ihnen gemeldet? Wie läuft die Verarbeitung?
- D. Wie sieht die Organisation (zeitlich, personell) aus?
- E. Relevanz und Kooperation mit anderen Whistleblower-Meldestellen?
- F. Wie beurteilen Sie die Situation für Whistleblower in der Schweiz?
- G. Handlungsempfehlungen

Jedem Abschnitt (A–G) sind die kategoriebasierten Textsegmente aus der Auswertung der Interviews zugeordnet. Durch Paraphrasierung erscheinen sie verdichtet und zusammengefasst dargestellt. Zwecks Transparenz und Authentizität werden die komprimierten Antworten auf die entsprechenden Unterfragen zur Hauptfrage „Wie sieht die Praxis des Whistleblowing in der Schweiz aus?“ mit wörtlichen Zitaten aus den Interviews dokumentiert und illustriert. Dies geschieht mit Fokus auf die Medien-Meldestellen. Ab Abschnitt E fließt dann auch ein Vergleich mit Meldestellen bei Unternehmen und Behörden ein.

A. Bezug zur Thematik

Begriffsverständnis von Whistleblower und Whistleblowing

Der Gesprächseinstieg erfolgte über eine kurze Diskussion des Begriffs „Whistleblower“. Folgende Definition wurde den Interviewpartnerinnen und -partnern vorgelegt: „Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.“ Die Interviewpartnerinnen und -partner greifen zuerst auf ein etymologisches Begriffsverständnis zurück: Ein Whistleblower ist jemand, der andere verpfeift. Im Verlauf der Interviews präzisieren jedoch alle den Begriff, indem sie die Begriffe „Whistleblower“ sowie „Whistleblowing“ sowohl aus einer persönlichen als auch beruflich bedingten Perspektive betrachten.

Die persönliche Sichtweise beinhaltet meist eine subjektive Werthaltung. Whistleblower werden als Menschen beschrieben, die positiv konnotierte Beweggründe für ihr Handeln haben. Es sind Menschen, die sich am öffentlichen Interesse orientieren und nicht Eigeninteressen in den Vordergrund stellen. Whistleblower unterlassen es zu schweigen. Diesem Handeln legen die interviewten Personen hehre Absichten zugrunde.

„Das sind Personen, denen man eigentlich danken müsste, dass Himmelarsch mal wieder jemand Zivilcourage hat und dann etwas macht und nicht nur daran denkt, sondern etwas macht, und die haben einfach meinen vollen Respekt.“ (Gruppe Medien/Journalismus-Ausbildung)

Aus journalistischer Perspektive gelten Whistleblower zum einen als Insider einer Organisation, als Vertrauensträger, als „Leute, die einem mehr sagen, als sie dürften“ (Gruppe Medien/Meldestelle/004). Zum anderen sind es Personen, die die journalistische Recherche unterstützen und den Sachverhalt genau kennen – als Informantinnen und Informanten jedoch nicht in dem entsprechenden Medienbeitrag erscheinen wollen. Die Zusammenarbeit zwischen Whistleblower und Journalistin oder Journalist

scheint qualitativ gute Geschichten zu versprechen und unterliegt aufgrund des Nutzenversprechens (Informationsbeitrag des Whistleblowers) einer positiven Wahrnehmung.

„Je mehr man Whistleblower als Informanten heranzieht, desto bessere Geschichten hat man.“
(Gruppe Medien/Journalismus-Ausbildung)

Whistleblowing als Handlung wird folgendermassen beschrieben: Über einen Missstand in einer Firma oder in der Verwaltung berichten, sich kritisch zu einer Organisation äussern oder vertrauliche Informationen preisgeben, damit der wahrgenommene Missstand behoben werden kann. Dabei sehen sich die Journalistinnen und Journalisten als mögliche Anlaufstelle für solche Meldungen, jedoch nicht als einzig mögliche oder gar wichtigste. Gleichzeitig machen sie sich über die Legalität von Whistleblowing als Handlung Gedanken:

„Wenn er [ein Whistleblower] uns Informationen gibt und sich klar die Frage stellt, ob er das überhaupt darf. Ich denke, das ist bei mir so die Grenze.“ (Gruppe Medien/Meldestelle/)

Eine eindeutige Haltung zu dieser Frage zeigen die befragten Medienleute nicht. Bestenfalls wird der Grad der Vertraulichkeit von Informationen und deren Offenlegung durch einen Whistleblower als „problematisch“ bezeichnet. Damit sprechen die befragten Journalistinnen und Journalisten einen juristischen wie auch sozialen Grenzbereich an, in dem sie sich bewegen, sollten sie sich zur Verifizierung und Veröffentlichung der anvertrauten Informationen entschliessen.

Konnotation des Begriffs Whistleblowing und seine Verwendung

In den Medienredaktionen kennt man die bekannten Whistleblower-Fälle aus der Schweiz. Man ist sich der Komplexität von Whistleblowing bewusst. Dennoch zeigt sich, dass der Begriff „Whistleblower“ im Redaktionsalltag nicht verwendet wird. Stattdessen spricht man lieber von „Informantin/Informant“ oder „Hinweisgeberin/Hinweisgeber“ und begründet dies mit folgender Annahme: Die meldenden Personen verstehen sich selbst nicht als Whistleblower oder möchten nicht mit den grossen Fällen in Verbindung gebracht werden. Daher meidet man den Begriff eher auf der Redaktion.

„Man will es sich mit dem Informanten nicht verderben.“ (Gruppe Medien/Meldestelle/)

Weiter verurteilt die negative Konnotation des Begriffs zwangsläufig eine meldende Person. Daher scheint „Informantin/Informant“ unverfänglicher. Eine dritte Vermutung ist, dass Whistleblower als Begriff eine gewisse Überhöhung durch die „grossen Fälle“ erfahren hat, die weltweit Aufsehen erregen und über eine längere Zeit eine grosse Anzahl von Artikeln und Beiträgen in den Medien ermöglichen. Nicht zuletzt sind sich die Befragten bewusst:

„Whistleblowing schwankt so immer zwischen staatserhaltend, wichtig, kritischem Bürger und Verräter.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Man kann nicht davon ausgehen, dass Whistleblower etwas positiv Besetztes ist. Daher fällt der Gebrauch des Begriffes schwer.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Ebenso haftet Whistleblowing eine gewisse Tragik an. Die „moralisch gute Tat“ wird dem Whistleblower insofern zum Verhängnis, als die gute Tat für ihn gravierende nachteilige Folgen hat. Einen Missstand aufdecken ist im engen subjektiven oder moralischen Sinn etwas Gutes. Dies über die Medien zu tun, wird jedoch oft nicht als „gute Tat“ wahrgenommen.

Die interviewten Medienschaffenden schildern in ihrer Reflexion zur Definition eines Whistleblowers die Ambivalenz, welche der eigenen und gesellschaftlichen Wahrnehmung des Phänomens innewohnt

und in der Vermeidung des Begriffs im Redaktionsalltag sichtbar wird. Man ist sich bewusst, dass „Whistleblower ein wertender Begriff ist, der eine subjektive Perspektive zum Ausdruck bringt“ (Gruppe Medien/Meldestelle/020), die gesellschaftlich geprägt negativ zu sein hat – auch in der Schweiz.

B. Wie pflegen Sie den Kontakt zu Whistleblowern?

Erwartungen an die medieneigenen Meldestellen

„Aus Sicht eines Whistleblowers sollte eine Meldestelle zwei Dinge ermöglichen: Zum einen die Meldung des Missstandes, um dadurch dessen Behebung zu erreichen und zum anderen dafür sorgen, dass der Whistleblower nicht zu Schaden kommt.“ (Gruppe Whistleblower)

Die befragten Medienschaffenden verstehen ihre eigene Meldestelle als Teil der Redaktion. Für einen Medienvertreter ist die Meldestelle sogar ein wichtiger Teil, der zum Selbstverständnis als kritisches Presseorgan gehört. In ihrem äusseren Erscheinen unterscheiden sich die Meldestellen nicht sonderlich von Medium zu Medium, bieten doch alle eine E-Mail-Adresse zur Kontaktaufnahme an. Ebenso verfügen fast alle Redaktionen über eine Art Lesertelefon, an das sich Leute ebenfalls mit Inputs und Geschichten wenden können. Die Meldestellen sind von aussen jeweils über ihre E-Mail-Adressen identifizierbar und werden von allen Befragten eher mit Whistleblowing assoziiert als das Lesertelefon.

Meldestellen in Form einer E-Mail-Adresse werden als niederschwelliges Angebot verstanden. Sie sollen Menschen ohne Recherche-Know-how oder Kenntnis der Medienbranche den Zugang zu einem Medium vereinfachen. Teils wird auch die Ansicht vertreten, dass die Meldestellen eher für die „kleinen Leute“ mit kleinen Geschichten sind. Die Redaktionsmitarbeitenden hinter der Meldestelle versuchen, die „kleinen Leute“ ernst zu nehmen und somit die Erwartungen, die ein Medienhaus mit dem Angebot einer medieneigenen Meldestelle schürt, zu erfüllen.

Ein Medienhaus, das grosse Geschichten will, leistet sich eine Meldestelle, so die Befragten. Offen ist, ob der geleistete Aufwand zur adäquaten Betreuung der Meldestelle genügt. Bereits ein niederschwelliges Whistleblowing-Angebot wird als recht schwierig handhabbar wahrgenommen. Infolgedessen schätzt man den zu leistenden Aufwand zur adäquaten Betreuung der Meldestelle auch als sehr gross ein. Ein Medienexperte berichtet vom Aufbau der Meldestelle in seinem Haus. Der Ertrag an Meldungen sei jedoch nicht in gleichem Verhältnis aufgetreten.

„Das funktioniert so nicht, das muss man sagen. Also wir lassen es, glaube ich, weil wir wirklich viel Aufwand betrieben haben, das zu bauen, aber platzieren das irgendwo als Dienstleistung etwas tiefer unten.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Die befragten Journalistinnen und Journalisten beschreiben sich selbst als Akteure, die grundsätzlich interessiert daran sind, Informationen zu erhalten. Eine Meldestelle dient ihnen als Themengewinnungsinstrument oder auch als Tool, das die Recherche unterstützt. Es wird offen zugegeben, dass man dabei auch die Hoffnung hegt, dass vernachlässigte Themen mit sozialer Brisanz ans Licht kommen.

„... eben die Schwachen, die Unbeholfenen und es ist durchaus möglich, dass dort noch mal eine grosse Geschichte drunter ist und deshalb versucht man, diese Leute ja auch ernst zu nehmen.“ (Gruppe Medien/Meldestelle/004)

Anders betrachtet wird eine Meldestelle auch zum Angebot, um die Leute aus der Reserve zu locken. Keine Meldestelle zu haben, wird als Verlust bezeichnet. Dank einer Meldestelle wird ein Medium für potenzielle Whistleblower interessant.

Eine Meldestelle einzurichten ist aus Sicht der Befragten keine technische Herausforderung mehr und deshalb grundsätzlich für jedes Medienhaus möglich. Trotz der geringen Anfangsinvestitionen realisieren nur wenige Medien eine Meldestelle für Informantinnen/Informanten und Whistleblower. Eine Meldestelle zu betreuen, wird als zeitlich und personell aufwendig erfahren, sodass für ein Medium das Kosten-Nutzen-Verhältnis aufgehen sollte. Die Erfahrung mit eigenen Meldestellen lässt die Vertreterinnen und Vertreter von grossen Medienhäusern vermuten, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis namentlich für lokale Medien und Online-Redaktionen nicht ausgewogen sein kann. Insbesondere bieten die eingehenden Meldungen nur selten Stoff für schnelle Alltagsgeschichten und regionale Berichterstattung. Des Weiteren wird auf die oftmals enge Verquickung der Leserschaft oder der Inserenten mit einer regionalen Zeitung hingewiesen: Finanzielle Abhängigkeiten, lokale Verankerung der Journalistinnen und Journalisten sowie kleinräumige Gemeinschaften lassen kaum die notwendige Anonymität für potenzielle Whistleblower zu.

Eine Interessengruppierung führt eine Meldestelle, die als einzige eine spezifische Zielgruppe von Informationsträgern ansprechen soll. Über diese Whistleblowing-Hotline können Beamte Hinweise auf Dokumente geben, die auf legale Weise öffentlich einsehbar und somit für die Journalistin oder den Journalisten zugänglich sind. Die Betreiber der Meldestelle rufen Verwaltungsangestellte explizit nicht dazu auf, Dokumente herauszugeben und damit das Amtsgeheimnis zu verletzen. Die Meldestelle unterstützt nach Verständnis der Betreiber offensiv das Transparenzgesetz in der Schweiz und wird als Präventionsmassnahme gesehen, um Indiskretionen zu verhindern. Mit letzterer Absicht unterscheidet sich die Interessengruppierung wesentlich von den Absichten, die die Medien mit ihren Meldestellen verfolgen.

Werbung zur Meldestelle

Die zeitungseigenen Meldestellen werden nicht aktiv beworben, allenfalls gibt es im Medium selbst den Hinweis, dass man über eine Meldestelle verfügt. Ebenso wird der Begriff „Whistleblower“ weder zu Werbezwecken genutzt, noch wird im Artikeltext bekannt, dass dieser dank Whistleblowing zustande kam. Eines der befragten Medien führte nach Lancierung der Meldestelle in ihren Artikeln zeitweilig einen expliziten Hinweis (Disclaimer), dass die Geschichte aufgrund einer Meldung aus der Meldestelle entstand, tut dies heute jedoch nicht mehr. Ein ausländisches Medium gibt in Artikeln insofern bekannt, dass vertrauliche Informationen zur Verfügung standen, als der Term „leaked data“ eingebunden wird. Einer der befragten Journalisten vertrat die Ansicht, das Angebot selbst – eine Online-Abgabestelle für Dokumente – sei „Werbung für gutes Whistleblowing“. Ein anderer betrachtet Werbung für externe Meldestellen (insbesondere staatliche Stellen) sehr kritisch, da man dies als Anstiftung sehen könnte und das wäre somit eher kontraproduktiv für die Intention hinter der Meldestelle. Andererseits räumt er ein, dass es niemandem nützt, eine Meldestelle einzurichten, die dann wenig frequentiert wird, weil sie der entsprechenden Zielgruppe nicht bekannt ist.

Facetten der Kontaktpflege

Wie Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber Journalistinnen/Journalisten kontaktieren, aber auch wie Journalistinnen/Journalisten potenzielle Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber finden, wird nachfolgend illustriert. Es können vier Vorgehen identifiziert werden:

- a) Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber nutzen die E-Mail-Adresse der Meldestelle
- b) Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber kontaktieren Journalistinnen/Journalisten direkt
- c) Journalistin/Journalist sucht aktiv nach Hinweisgebern
- d) publizierte Geschichte wird von Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern mit zeitungseigener Meldestelle assoziiert

a) Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber nutzen die E-Mail-Adresse der Meldestelle

Die Meldestelle folgt damit dem „Prinzip Briefkasten“. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schildern per E-Mail meist Beobachtungen aus ihrem näheren Umfeld. Zum Teil stehen diese thematisch in direktem Zusammenhang mit einem aktuellen Medienbeitrag.

„Wir haben über ein Altersheim geschrieben vor 3–4 Wochen. Ich glaube, ich habe noch nie in meinem Leben so viel Leserbriefe, Reaktionen und Hinweise und Whistleblowing gehabt wie bei dem.“
(Gruppe Medien/Meldestelle)

Zum Teil kommen Meldungen aus heiterem Himmel, „out of the blue“, wie es einer der befragten Journalisten nennt. Zwar wird aus solchen Meldungen im Moment meist keine Geschichte, aber es könnte zu einem anderen Zeitpunkt eine werden. Tritt dieser Fall ein, sucht die Redaktion Kontakt zum Absender der über die Meldestelle eingegangenen E-Mail. Diese Vorgehensweise wird als „eine quasi glückliche Kontaktaufnahme mit einem Whistleblower“ beschrieben.

b) Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber kontaktieren Journalistinnen/Journalisten direkt

Macht sich eine Journalistin oder ein Journalist als seriöser Rechercheur und fundierter Berichtersteller einen Namen oder verfolgt sie oder er auch unangenehme Themen mit Konstanz und einer gewissen Hartnäckigkeit, erscheinen sie als mediale Ansprechpartnerinnen und -partner vertrauenswürdig und werden für Whistleblower attraktiv.

„Die kommen dann zu mir, weil sie wissen, das ist einer, der bleibt so lange dran, bis ein Gesetz geändert ist, bis Konsequenzen da sind und nicht nur einfach eine Briefmarkengeschichte geschrieben ist.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Das Renommee sowie das vermutete Netzwerk einer Journalistin/eines Journalisten werden im Vergleich zur anonymen E-Mail-Adresse oder Hotline einer Meldestelle als vertrauenerweckender eingestuft. Der gute Ruf eines Mediums sowie ein entsprechend grosses Publikum sehen die befragten Medienschaffenden ebenfalls als Vorteile, damit potenzielle Whistleblower direkt Kontakt aufnehmen. Die folgende Aussage eines Whistleblowers illustriert diesen Befund:

„Es war mir sehr wichtig, dass in kurzer Zeit sehr viele davon erfahren. Deswegen habe ich auch die Zeitung X gewählt. Ich habe mir einfach gedacht, die Zeitung X liest jeder, und zwar genau derjenige, der betroffen ist, der Kunde, der Besucher im Restaurant ... Das ist die Zeitung des Otto Normalverbrauchers.“ (Gruppe Whistleblower)

c) Journalistin/Journalist sucht aktiv nach Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern

Menschen finden und ansprechen, die sich im Schatten anderer oder hierarchisch im Hintergrund bewegen, wird als erfolgreiche Recherche-Strategie beschrieben.

„Dass man nicht direkt zum Direktor geht, sondern halt so ein wenig die von der Sonne Benachteiligten und Frustrierten findet und die anstösst.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Des Weiteren erhalten Journalistinnen und Journalisten hin und wieder Informationen aus ihrem Netzwerk zugespielt oder pflegen eigene Kontakte, die sie bei Recherchen zuziehen. Auf die Frage, wen sie genau kennen und wen sie wie oft kontaktieren, hielten sich die befragten Journalistinnen und Journalisten bedeckt. Ihr Kontaktnetz bleibt ihr Berufsgeheimnis.

d) publizierte Geschichte wird von Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern mit zeitungseigener Meldestelle assoziiert

Spannende Geschichten bleiben den Menschen im Gedächtnis. So erinnern sich Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber an den Inhalt eines Beitrags oder an das publizierende Medium, wenn sie, wie im Falle a), einen Medienkontakt benötigen, um den eigenen Fall zu schildern

„... und denkt dann, ah jetzt, die Zeitung X hat da so eine E-Mail-Adresse.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Gängiger Ablauf Kontaktaufnahme vonseiten der Journalistin oder des Journalisten

Die meisten meldenden Personen geben eine allgemeine E-Mail-Adresse oder eine Telefonnummer zur Kontaktaufnahme an. Manchmal wird dafür ein Gratismail-Account angelegt oder beim Mobiltelefon eine Prepaidkarte benutzt. Geschäftsadressen bei unternehmensinternen Missständen werden kaum mehr angegeben. Potenzielle Whistleblower lassen bereits von sich aus eine gewisse Vorsicht walten. Über die angegebenen Kanäle nimmt die Journalistin/der Journalist dann den ersten Kontakt auf.

Sollte es doch mal der Fall sein, dass eine Geschäftsadresse oder -nummer hinterlegt ist, berichten Journalistinnen und Journalisten, müsse man bei Rückrufen ins Geschäft entsprechend vorsichtig und erfinderisch vorgehen, damit die Kontaktaufnahme bei gleichzeitigem Quellenschutz möglich bleibt. Andernfalls unterlässt man einen Rückruf besser, da die Gefahr gross ist, dass der interne Anrufer von Kollegen oder Mitarbeitenden erkannt wird. Die Kontaktaufnahme via Meldestelle kann zumindest bei einer Zeitung verschlüsselt abgewickelt werden. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Whistleblower eher anrufen.

Heikle Geschichten erfordern den persönlichen Kontakt, der mit Telefon oder E-Mail eingeleitet wird. Den potenziellen Whistleblower Zeit und Ort des Informationsaustausches bei persönlichen Treffen bestimmen zu lassen, vermittelt Sicherheit. Keine und keiner der interviewten Journalistinnen und Journalisten benutzt den Service Twitter, um mit potenziellen Whistleblowern Kontakt zu pflegen. Wenn Personen partout ihren Namen nicht bekannt geben wollen oder wenn trotz Nachfragen keine brauchbaren Informationen mehr geliefert werden können, wird der Kontakt abgebrochen.

Betreuung von Whistleblowern durch Journalistinnen und Journalisten

Gespräche zwischen Journalistin oder Journalist und Whistleblower haben das Ziel, den grösstmöglichen Schutz des Whistleblowers zu ermöglichen. Dazu muss Überzeugungsarbeit geleistet werden, sodass die meldenden Personen die in ihrem Fall notwendigen Verhaltensmassnahmen einhalten. Es wird auch der Rat gegeben, sich nicht als Whistleblower vor anderen zu brüsten.

Folgende Aspekte sind laut den befragten Medienschaffenden stets Inhalt der Gespräche zwischen Journalistin/Journalist und Hinweisgeberin/Hinweisgeber: Wie sollen letztgenannte weiterhin kommunizieren, welche Kommunikationsmittel nutzen, welche nicht; wem sich anvertrauen, wem nicht.

„Ich bin der Meinung, dass Whistleblower, die jetzt an mich als Journalist gelangen, dass man die aufklären muss, über die Risiken, darüber, was sie machen ... Und dann wirklich die freie Entscheidung lassen, ob sie direkt mit mir als Journalist arbeiten wollen oder nicht. Wenn sie sich dafür entscheiden, muss ich alle Techniken wissen und alle rechtlichen Möglichkeiten, die den optimalen Schutz des Whistleblowers ermöglichen.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Letzteres schliesst mit ein, dass die Journalistin/der Journalist erkennt, wann die Behörden (Polizei, Strafverfolgung etc.) einzuschalten sind und wie der Schutz des Whistleblowers vor Gericht aussieht. Eventuell muss man dazu Vorkehrungen treffen, damit danach noch eine Berichterstattung möglich ist oder eben: Wann ist es nötig, gänzlich auf eine Berichterstattung zu verzichten?

Die Beziehung zwischen Whistleblower und Journalistin/Journalist wird als fragil und mit grosser Verantwortung behaftet empfunden. Die befragten Journalistinnen und Journalisten stellen fest, dass sie in ihrer betreuenden Rolle auch an Handlungsgrenzen stossen, wie folgende Aussage zeigt:

„Ich denke, dass es sehr schwierig ist zu verstehen, unter welchem Druck Whistleblower in einer Organisation stehen. Sie könnten ihren Arbeitsplatz verlieren, sie haben emotionalen Stress. Die schwierige Frage ist, ob Journalisten mit Whistleblowern über diese Aspekte sprechen sollten. Ich glaube, dass ein Journalist immer mit der Frage zu kämpfen hat, ob das seine Verantwortung ist.“
(Gruppe Medien/Meldestelle/020)

Wie wird eine Vertrauensbasis aufgebaut?

Whistleblowing als Informationsprozess löst auch bei den empfangenden Journalistinnen und Journalisten Aufregung und Druck aus. Sie oder er will die Geschichte erzählen und muss mit der Informantin oder dem Informanten eine Vertrauensbasis aufbauen, sodass diese dem Druck zu erzählen nachgeben können. Die Befragten beschreiben einheitlich, dass sie über persönlichen Kontakt versuchen, das notwendige Vertrauensverhältnis aufzubauen – auf unterschiedliche Art.

„Ich finde es wichtig, die Motivation von jemandem zu erfahren.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Das persönliche Treffen ist auch eine vertrauensbildende Massnahme, auch von dem Gegenüber, also vom Whistleblower. Der will uns auch mal erst sehen und will auch mal wissen, wie wir sind und so.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Indem man dem Informanten zeigt, wir nehmen den Quellenschutz ernst, also wir verzichten nicht darauf, sondern wir setzen alle unsere rechtlichen Mittel ein, um Dich zu schützen.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Also, sie [die Journalisten] haben mir schon Vertrauen geschenkt. Ich konnte die Geschichte glaubwürdig rüberbringen, meine Beweise waren glaubwürdig, ich war selber glaubwürdig, also sie hielten mich jetzt nicht für einen Kamikazeverrückten.“ (Gruppe Whistleblower)

C. Welche Fälle werden bei Ihnen gemeldet? Wie läuft die Verarbeitung?

Art der Meldungen

Vermutete Gründe, warum Leute Hinweise geben, sind eigene Betroffenheit, erfahrene Ungerechtigkeit oder weil sie etwas emotional stark bewegt. Diese Meldungen sind sehr direkt formuliert, meist mit Namen unterzeichnet und enthalten durchaus Informationen mit heiklem Aspekt, haben jedoch mit Whistleblowing im klassischen Sinne der Definition nichts zu tun. Hin und wieder enthalten eingehende Meldungen einfach Themenwünsche, worüber man gerne mal etwas lesen möchte. Manche Meldungen sind schlicht als kurios oder absurd einzustufen. Den allgemein grössten Anteil unter den Meldungen nehmen jedoch Denunziationen von Nachbarn oder sonstigen Bekannten ein, so die befragten Journalistinnen und Journalisten; persönliche Geschichten, in denen es mehr um die Person X geht, als um eine Sache oder einen Missstand mit öffentlicher Relevanz.

„Ich habe das Gefühl, es hat viele, die haben das Motiv, sich an jemandem zu rächen, jemandem eins auszuwischen oder Knüppel zwischen die Beine zu werfen oder so. Da wäre es interessant, zu wissen, was die Hintergründe sind.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Weiter enthalten viele Meldungen Beschwerden über Behörden, Ämter oder es werden Unternehmen kritisiert. Die Schwelle, dass Vorfälle aus der Privatwirtschaft zu Geschichten werden, wird jedoch als höher wahrgenommen. Dazu muss das Ausmass des Missstandes gross sein oder eine renommierte Firma betroffen sein, damit ein Medienbeitrag entstehen kann. Die Anzahl der gemeldeten Fälle aus der Privatwirtschaft ist deutlich kleiner als jene aus Verwaltung und Behörden. Bei Letzteren besteht eine grössere Legitimation für ein Medium, die Öffentlichkeit zu informieren. Behörden sind entsprechende Rechenschaft zum Umgang mit Steuergeldern schuldig. Das ist bei Privatunternehmen nicht der Fall.

In der Matrix von Brown (2013) wird eine Typisierung von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern dargestellt, in die sich auch die in den Interviews genannten Informationsträger einreihen lassen. Die Art der Meldungen, die bei den befragten Medien eintreffen, entstammen dem mittleren Kreis „Beschwerdeführende Personen“. Persönliche Betroffenheit und Emotionalität zeichnen deren Meldungen aus. Das vermeintliche Fehlverhalten folgt eher privaten Interessen und ist weniger von öffentlichem Interesse. Damit erfüllen die Meldungen die Relevanzkriterien für medial verwertbare Information nicht (vgl. Abschnitt „Was ist eine gute Geschichte?“). Ähnlich liegen jene Fälle bei unternehmensinternen Meldestellen, die als HR-Themen beschrieben werden, wie z. B. Mobbing, Bullying, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Auch hier melden sich viele persönlich Betroffene mit einer individuellen Sicht auf ein Fehlverhalten. Zur Beurteilung dieser Meldungen kommen weniger journalistische Kriterien als solche zur Anwendung, die auf dem Code of Conduct und anderen Regelwerken gegen geschäftsschädigendes Verhalten beruhen. Das sind keine klassischen Whistleblower, sondern vielmehr beschwerdeführende Personen (engl.: complainants). Treten diese Beschwerden jedoch mit einer gewissen Regelmässigkeit auf, gilt es dennoch, ein Augenmerk darauf zu richten – die berichteten Vorfälle könnten systemisch sein und dann sehr wohl interessant für entsprechende Bereiche in einem Unternehmen. In diesem Fall wären die meldenden Personen eher dem Typ „Glockenläuter“ zuzuordnen.

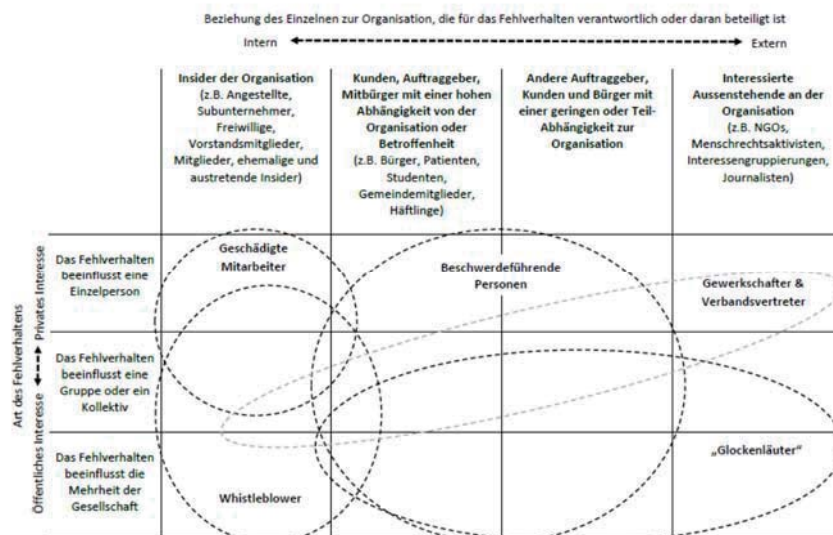


Abbildung 2: Idealtypische Darstellung von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern in Bezug auf die Art des Fehlverhaltens.

Zudem müsste der Konsequenz halber hier auch überall die weibliche Form eingebracht werden.

Weiter ist festzustellen, dass die Ausrichtung des Mediums und seiner Meldestelle die Inhalte der eingehenden Meldungen kanalisiert. Viele Meldungen entstammen den Beobachtungen aus dem nachbarschaftlichen Umfeld, wenige seien dabei von nationaler Relevanz. Meldestellen ziehen tendenziell immer auch Personen an, deren Meldungen oder Anrufe nichts mit dem eigentlichen Sinn und Zweck der Meldestelle zu tun haben. Daher sei Erfahrung im Umgang mit schwierigen Personen wichtig für eine gute Triage der Meldungen.

„[Diese schwierigen Geschichten] laufen eigentlich mehr daraus hinaus, dass man den Leuten ein offenes Ohr schenkt resp. schenken müsste. Sie haben ein Problem und wissen nicht, wem sie sich anvertrauen können.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Hilfreich für eine angemessene Bearbeitung solcher schwierigen Geschichten ist die Weiterleitung an interne oder externe Beratungsstellen, welche professionelle Sozial- und Rechtsberatung anbieten.

Ein Journalist meint schlicht, dass Verpfeifen ein tiefes Bedürfnis der Leute zu sein scheine. Die Auswertungen der Interviews aus Behörden und Unternehmen widerspricht dieser Behauptung. Lediglich geschätzte 20 % der behörden- und unternehmensintern gemeldeten Fälle sind dem Bereich Denunziantentum zuzuordnen (Gruppe Unternehmen+Behörden/Meldestelle/005).

Verarbeitung zum Artikel

Bei rund 80 % der grossen Enthüllungsgeschichten liegen Informationen von Whistleblowern vor, so eine Vermutung aus der Befragtengruppe Medien. Journalistinnen und Journalisten erhalten Hinweise und nehmen saubere Abklärungen vor: Sie überprüfen die Hinweise, ordnen die Anhaltspunkte ein und erkennen, inwiefern eine Geschichte strukturelle Anzeichen enthält oder inwiefern sie nur den Einzelfall darstellt. In einer der befragten Medien-Redaktionen übernehmen diese Arbeit jene fünf Mitarbeitenden, die der Meldestelle zugeteilt sind. In der Regel schreibt dann die Person die Geschichte, die an diesem Tag auch die Meldung entgegennimmt.

„Wenn jetzt ein sehr interessanter [Fall] kommt, dann kann ich jetzt sagen, ok, das ist jetzt vielleicht der Lohn für die Arbeit ... Dann mache ich den jetzt mal.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Sind Meldungen dabei, zu denen man allgemein eine Geschichte schreiben kann, werden diese auch an die Gesamtedaktion weitergegeben. Bei den anderen befragten Redaktionen hält man es so, dass das Kernteam oder eines der Mitglieder den eingegangenen Fall weiterbearbeitet. Selten sind die Fälle so gross, dass mehrere Personen an einem Fall arbeiten müssen.

Eines der befragten Medien verfügt über eine kleine Abteilung von investigativen Journalistinnen und Journalisten. Deren Aufgabe ist es, die eingegangenen Meldungen zu sichten, zu bewerten und an andere Journalistinnen und Journalisten weiterzuleiten, die über das notwendige Spezialwissen verfügen.

Bis aus einer eingegangenen Whistleblower-Meldung ein Artikel geschrieben ist und veröffentlicht wird, vergehen einige Wochen oder gar Monate, so die befragten Journalistinnen und Journalisten. Diese Einschätzung hängt eng damit zusammen, wie viel Zeit benötigt wird, um allen als relevant eingestuften Hinweisen nachzugehen. Zum einen sind sogenannte „grosse“ Geschichten aufwendig in ihrer Überprüfung. Zum anderen stellt sich erst im Laufe der Recherche heraus, ob eine Geschichte ergiebig genug ist und mit vernünftigen Aufwand zu einem Artikel realisiert werden kann oder man die Arbeiten daran abbrechen muss.

„Im normalen Verlauf geht es zwei Wochen und mehrere Kontakte, um zum Schluss zu kommen, dass eine Geschichte keinen Artikel wert ist.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Hat eine Journalistin oder ein Journalist exklusiven Kontakt zum Whistleblower, so ist ihr oder ihm dessen Geschichte sicher. Die Recherchen können unter weniger Zeitdruck geschehen und das verringert wiederum die Fehlerwahrscheinlichkeit. Bietet ein Whistleblower seine Geschichte gleichzeitig auch der Konkurrenz an, muss sich die Redaktion entscheiden, ob sie diese Geschichte erzählen will oder nicht. Ein Whistleblower kann mit der Exklusivität seiner Geschichte die journalistische Arbeitsweise positiv beeinflussen. Das „Gleichzeitige“ ist in anderen journalistischen Bereichen Normalität: Man schaut im Wettbewerb, wer das Thema am anderen Tag am besten aufbereitet und die beste Geschichte gemacht hat.

Was ist eine gute Geschichte?

Eine Geschichte ist gut, wenn sie relevant ist. Relevanzkriterien, nach denen die eingehenden Meldungen beurteilt werden, sind gemäss den befragten Journalistinnen und Journalisten folgende: Was ist der Missstand, wer ist betroffen, wie viel steht auf dem Spiel? Weiter sollten im gemeldeten Fall eine gewisse Dringlichkeit oder ein Leidensdruck vorliegen. Ein wichtiges Relevanzkriterium ist auch, wenn der Missstand viele Menschen betrifft oder von öffentlichem Interesse ist. Zudem wird geprüft, ob die Meldung Neuigkeitswert hat. Zu guter Letzt muss schon beim ersten E-Mail klar erkennbar sein: Das ist eine glaubwürdige Geschichte.

Immer wieder fallen die Begriffe „grosse resp. kleine Geschichten“. Sogenannte grosse Geschichten sind relevante Geschichten, wenn sie z. B. öffentliches Geld beinhalten, wenn gravierendes Systemversagen oder Machtmissbrauch aufgedeckt wird und die Geschichten somit auch von öffentlicher Relevanz sind. Als klein werden jene Geschichten bezeichnet, die auf persönlicher Betroffenheit beruhen, einen Einzelfall abbilden. Dann sei das allenfalls eine Konsumentenzeitschrift-Geschichte, aber keine für eine überregionale Tageszeitung. Auch sind die Erwartungen der Informantinnen und Informanten an die publizistischen Möglichkeiten und Ressourcen eines Verlages, an eine Redaktion oder an Journalistinnen und Journalisten teilweise überhöht und unrealistisch.

„Die Leute meinen, wenn sie ihren Fall zu den Medien bringen, dann drehe sich morgen die Welt andersrum.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Das ist keineswegs der Fall. Meistens haben die Medien an kleinen Fällen gar kein Interesse. Sei es, dass sie keine Ressourcen haben, um dem Fall nachzugehen, der Fall „zu heiss ist“ oder zu uninteressant oder dass er nicht zum thematischen oder räumlichen Verbreitungsspektrum des Mediums passt. Nach Abklärungen und Recherchen muss „die Geschichte stimmen“.

„Viele Geschichten ‚sterben‘ wie wir sagen, weil sie einfach nicht stimmen, und bei uns ist ganz klar – muss ich auch sagen – wir biegen keine Geschichten. So, dass wir sagen, ja, wir versuchen, die trotzdem zu erzählen, sodass sie so halb stimmt, aber halt irgendwie ein bisschen rumgebogen, das machen wir nicht.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Heikle Meldungen kommen unter Umständen anonym rein. Anonyme Meldungen sind für Journalistinnen und Journalisten durchaus wertvoll, wenn sie von hohem Fachwissen zeugen oder eben auch Dokumente enthalten, die unabhängig von der Aussage des Whistleblowers schon gewisse Punkte belegen und zur Recherche beitragen. Ein wichtiges Zeichen für die Glaubwürdigkeit der meldenden Person ist, wenn sie allein oder auch zusammen mit Journalistinnen und Journalisten Dokumente beschaffen kann oder diese gut aufbereitet hat. Eine der ersten Fragen an den potenziellen Whistleblower lautet daher oft, bei welcher Zeitung er den Fall noch gemeldet habe, resp. wer davon noch wisse. Als Journalistin

oder Journalist muss man auch Aufwand-Ertrag-Abwägungen machen und daher muss Exklusivität gewährt sein. Zudem ist ein exklusiver Kontakt zum Whistleblower auch wegen der Schutzbemühungen wichtig.

Ein Bereich, der als höchst sensibel gilt, ist in der Regel alles, was mit der Verwaltung zu tun hat, vor allem mit der Bundesverwaltung und mit Gerichtsfällen. Letztere müssen über einen bestimmten Streitwert oder über ein heikles Thema verfügen. Zivilverfahren zum Beispiel sind in der Relevanzskala eher niedrig einzuschätzen. Wichtig ist auch, wie hoch das Interesse der Leserinnen und Leser ist, das in einer Geschichte steckt.

Journalistisch nicht relevante Geschichten

95 % der eingehenden Meldungen sind journalistisch nicht relevant: Verschwörungsgeschichten, Geschichten, die eine subjektive Wertung oder Wahrnehmung enthalten, was jemand lieber mag und was nicht. Meldungen von Arbeitnehmenden im Privatsektor sind oft journalistisch nicht relevant, weil sie strafrechtlich nicht relevant sind oder weil es sich um Einzelfälle handelt, z. B. um Personen, die unter einem unmöglichen Führungsstil des Chefs oder Mobbing leiden. Motive wie Verbitterung, Rache und eine äusserst einseitige Wahrnehmung bei den Meldenden machen deren Geschichten ebenfalls unbrauchbar. Die Geschichte „stirbt“.

„Unbrauchbare Meldung“ wird als zu harter Ausdruck abgelehnt, stattdessen wird von „inkompatiblen Geschichten“ gesprochen. Man ist sich bewusst, dass hinter jeder Meldung menschliche Schicksale stehen. Sind diese jedoch ohne Belang für das öffentliche Interesse, erweist sich letztlich eine Medienmeldestelle auch als falsche Adressatin. Zudem:

„In eine Geschichte zu investieren, von der man von Anfang an weiss, die lässt sich beim besten Willen nicht verifizieren, ist im journalistischen Arbeitsalltag nicht vorgesehen.“ (Gruppe Medien/Meldestellen)

Manchmal verstricken sich Leute in eine Geschichte, an deren Anfang vielleicht eine kleine Ungerechtigkeit stand; so wird aus einer Mücke am Schluss ein Elefant. Ursache ist evtl. linkisches Verhalten eines Beamten oder eines Vorgesetzten. Diese Geschichten, die einer der befragten Journalisten mit dem sogenannten Kohlhaas-Syndrom¹³ vergleicht, sind von Beginn an keine journalistisch-relevanten Geschichten.

Journalistisch relevante Geschichten, jedoch nicht publizierbar

Viele gute Geschichten von durchaus journalistischer Relevanz können entweder aus Zeit- oder Platzgründen nicht verwertet werden oder weil sie sich thematisch mit bereits publizierten Geschichten decken.

Andere Geschichten sind höchst relevant, doch liegt es in der Verantwortung der Journalistinnen und Journalisten oder der Chefredaktion, auf diese zu verzichten. Zwei Beispiele werden genannt:

1. Es liegt ein klarer Missstand vor und viele Menschen wären daran interessiert, dass dieser behoben wird. Doch würde man darüber berichten, würde ein Schaden erzeugt, der massiv höher einzuschätzen ist als der Nutzen, den man sich durch die Veröffentlichung und Behebung des Missstandes erhofft. Ein konkretes Beispiel für dieses hier abstrakt beschriebene Problem wären kleinere Missstände in der Transplantationsmedizin. Deren mediale Veröffentlichung könnte

¹³ Michael Kohlhaas ist die Hauptfigur in der gleichnamigen Novelle von Heinrich von Kleist. Michael Kohlhaas ist ein Pferdehändler, der zur Selbstjustiz greift und dabei Mittel anwendet, die in keinem Verhältnis zu dem an ihm verübten Unrecht mehr stehen.

zu einem Vertrauensverlust bei den Organspendern führen und damit auch zu einer Verknappung von Spenderorganen und zu mehr Todesfällen.

2. Man hat einen journalistisch sehr spannenden Fall recherchiert. Doch zu guter Letzt muss man erkennen, dass diese Geschichte nicht veröffentlicht werden darf, weil dadurch klar sein wird, wer die Quelle dazu ist. Der Schutz der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers kann nicht ausreichend gewährt werden und die Folgen für diese Person wären nicht abschätzbar oder im schlimmsten Fall ebenfalls nicht verantwortbar.

D. Wie sieht die Organisation (zeitlich, personell) aus?

Ausgestaltung der Medien-Meldestellen

Der eigentliche Meldeprozess ist trotz technischer Weiterentwicklungen immer noch derselbe. Es wird die Vermutung geäußert, dass Letztere ihn jedoch neu erscheinen lassen. Einige Journalistinnen und Journalisten sehen die Meldestellen in der jeweiligen Branche als Themengewinnungsinstrument an, welches den verschiedenen Medien mehr oder weniger gut zu ihrem Profil passende Meldungen und Hinweisgeberinnen oder Hinweisgeber liefert.

Anzahl Meldungen – Intensität der Nutzung

Die Interviews haben gezeigt, dass es bei der absoluten Anzahl von Meldungen grosse Unterschiede zwischen den Meldestellen gibt. Die Werte reichen von ca. 100 über 300 bis zu 18'000 eingehenden Meldungen pro Jahr.

In Bezug auf die tatsächliche Anzahl publizierter Meldungen resp. Geschichten tun sich die befragten Medienexpertinnen und Medienexperten mit einer Einschätzung schwer. Die Auswertung ihrer Schätzwerte zeigt allerdings auf, dass sich die Selektionsrate in einem ähnlichen Bereich bewegt: Nur ein kleiner Anteil der eingehenden Meldungen (genannte Werte: ca. 1 %, 10 % oder 20 %) wird als „verwertbar“ eingestuft und in irgendeiner Form weiterverarbeitet. Nach Recherchen, Abklärungen zur Informationsqualität sowie Redaktionsbesprechungen reduziert sich der Anteil an publizierbaren Meldungen noch weiter. Insgesamt kann aufgrund aller Angaben aus den Interviews grob geschätzt werden, dass maximal 1 % der eingehenden Meldungen zu einem journalistischen Beitrag weiterverarbeitet wird.

Viele gute Geschichten im Bereich Konsum oder Arbeit werden letztendlich auch deshalb nicht verwertet, weil im entsprechenden Medium nicht genügend Platz vorhanden ist oder die Geschichten sich thematisch wiederholen. Weiter sind Streitfälle als Geschichten oft nicht eindeutig, sondern mehrdeutig interpretierbar. Die Medienberichterstattung mit ihrer Schwarzweiss-Realität wird den Protagonisten dann nicht gerecht und die Geschichte sollte daher nicht publiziert werden.

Sämtliche befragten Personen, die für eine Medien-Meldestelle verantwortlich sind, verweisen auf die grosse Bandbreite zwischen nichtssagenden und sehr interessanten Informationen, die über eine Meldestelle eintreffen. Weiter nahm bei allen Meldestellen nach deren Lancierung die Anzahl eingehender Meldungen eher ab als zu.

Organisatorisch sind die Meldestellen unterschiedlich ausgestaltet

Eine der fünf Meldestelle folgt einem klaren Prozedere, wie man vorgehen muss, um journalistisches Fehlverhalten zu vermeiden, das den aufgebauten Schutz im Meldeprozess gefährden würde. Zu Beginn gab es Fragen zum Umgang mit Informantinnen und Informanten oder zum Umgang mit der Information selbst. Mittlerweile ist das fünfköpfige Team routiniert. Wer den Eingang von Meldungen überprüft, entscheidet über Absage oder weiteres Vorgehen. Meistens sind ganz wenige Fälle relevant und noch weniger davon müssen im Team diskutiert werden.

In der Regel wird sofort bei Abruf der Meldung auch eine Rückmeldung an die Informantin oder den Informanten gegeben. Die Meldungen werden jedoch nicht täglich abgerufen. Schätzungsweise werden 1 bis 2 Tage Arbeitszeit pro Monat investiert, um zu überprüfen, ob Meldungen eingegangen sind, um die Meldungen zu entschlüsseln und um zu entscheiden, ob eine Absage erteilt oder der Fall weiterbearbeitet wird. Von dieser Schätzung ausgeschlossen ist die journalistische Bearbeitung des Falles an sich. Sekretariatsmitarbeitende versenden ein standardisiertes Absageschreiben für jene Fälle, die nicht als Whistleblowing klassiert wurden.

Turnusmässig die Meldestelle zu betreuen, gehört zur journalistischen Alltagsarbeit in einer anderen Redaktion. Zwei Redakteurinnen mit insgesamt 100 Stellenprozenten sind dafür zuständig. Die spezielle Whistleblowing-Line der Zeitung betreut eine Person. Der geschätzte Zeitaufwand beläuft sich auf 1 bis 2 Stunden pro Woche. Kommen viele Meldungen aufgrund eines kürzlich erschienenen Artikels rein, wird die Arbeit, d. h. das Beantworten der eingegangenen Meldungen, zum Teil an die Autoren des Artikels verteilt. Von dieser Schätzung ausgeschlossen ist auch hier die eigentliche journalistische Bearbeitung eines Falles. Der Aufwand dafür wird deutlich höher eingeschätzt.

Wie Medien-Meldestellen technisch ausgestaltet sind

Meist telefonieren die Journalisten oder Journalistinnen mit den Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern. Das persönliche Gespräch in Form eines Treffens kommt bei brisanten Fällen zur Anwendung. Ein Befragter sagte, man verabrede sich hin und wieder über SMS. Ansonsten ist das E-Mail neben dem Telefon die Standard-Kommunikationsform. Die eingerichtete E-Mail-Adresse der Medien funktioniert wie ein Briefkasten. Die Informantinnen und Informanten nutzen sie teils für die Meldung, teils für den Datenaustausch. Es kommt vor, dass gleich beim Erstkontakt ein Attachment von mehreren Megabytes mitgesendet wird. Typischerweise jedoch werden Dokumente, Fotos und Ähnliches erst auf Nachfrage der Redaktion oder der Journalistinnen und Journalisten per E-Mail zugesandt.

Verschlüsselungstechniken werden dabei von den Hinweisgeberinnen oder Hinweisgebern äusserst selten nachgefragt und von den Medien daher auch nicht standardmässig angeboten. Lediglich eine Zeitung verfügt über einen „sicheren“ Briefkasten, d. h. deren Meldesystem ist mehrfach verschlüsselt und nicht gekoppelt mit dem internen Computernetz der Redaktion. Zwingend ist jedoch, dass sich die Journalistinnen und Journalisten bei der Entschlüsselung der Nachrichten ans Bearbeitungsprozedere halten, z. B. entschlüsselte Meldungen nicht per E-Mail versenden, nicht auf dem eigenen Computer abspeichern und möglichst nicht ausdrucken und offen herumliegen lassen – also Vorkehrungen treffen, als ob der Redaktion eine Hausdurchsuchung bevorstünde. Der „sichere“ Briefkasten bringt nicht nur Vorteile mit sich: Zum einen kennt sich auf der Redaktion niemand mit der Sicherheitsverschlüsselung aus. Bei Fragen oder Problemen müssen Spezialisten kontaktiert werden, die das System eingerichtet haben. Zum anderen müssen jede eingegangene Meldung und jedes Attachment einzeln entschlüsselt werden. Das ist zeitaufwendig.

„Dann gibt es Leute, die hängen zehn Attachments dran – die entschlüsselt man dann kompliziert und dann stellt sich heraus, das sind zehn Artikel, die bereits in der Zeitung X kamen. Damit wollten sie einfach zeigen, dass wir schon früher mal dazu was geschrieben haben. Was aber eben blödsinnig ist, dann die eigenen Artikel entschlüsseln zu müssen ... Das sind so kleine Sachen, die nerven bei der täglichen Arbeit.“ (Gruppe Medien/Meldestelle/001)

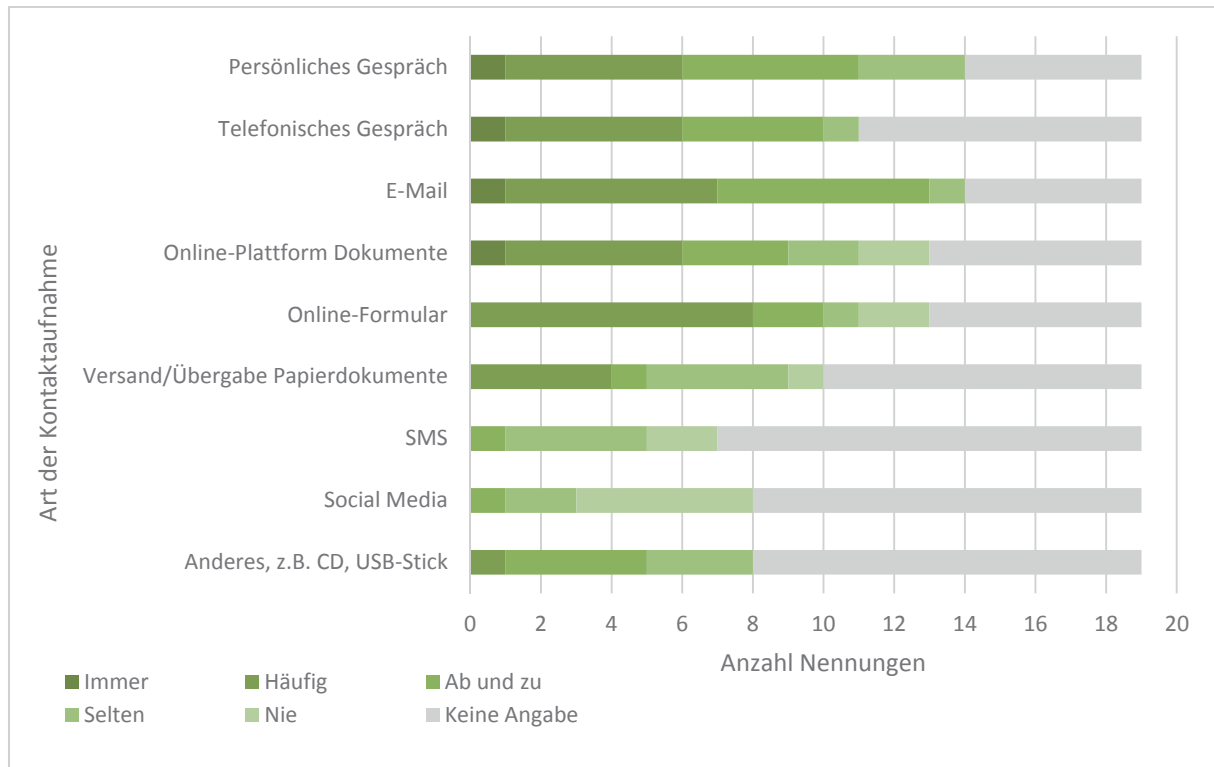


Abbildung 3: Häufigkeit und Art der Kontaktaufnahme mit Whistleblowern.

Quelle: 19 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Behörden und Medien.

Die Kommunikationsform der sozialen Medien (bspw. Facebook, Twitter) wird selten bis nie genutzt, um Geschichten zu finden oder den Kontakt zu Informantinnen und Informanten zu pflegen. Ist bei den Medienmeldestellen oder auch bei Unternehmen ein Online-Formular vorhanden, füllen Hinweisgeberinnen oder Hinweisgeber dieses häufig aus. Gibt die Informantin oder der Informant jedoch keine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer an, ist es den Medien nicht möglich, die meldende Person bei Interesse zu kontaktieren. Eine Online-Plattform für Dokumente betreiben aus der Gruppe Medien zum einen die Interessengruppe sowie eine ausländische Zeitung. Erstere holt die hochgeladenen Dokumente aktiv mit Passwort von einem Server ab, welcher im Ausland liegt. Zum anderen unterhält eine ausländische Zeitung eine verschlüsselte Online-Abgabestelle für Dokumente. Material, das über diese Stelle eintrifft, wird zuerst von einer kleinen Gruppe von Recherche-Journalistinnen und -Journalisten entschlüsselt und beurteilt. Die Online-Abgabestelle ist aus offensichtlichen Gründen nicht allen Journalistinnen und Journalisten der Redaktion zugänglich.

Erstaunlicherweise ergab die Befragung, dass trotz moderner digitaler Meldesysteme bislang auch noch Briefe an die Medienmeldestellen geschrieben werden.

„Im Meldeprozess ist die einfachste und sicherste technische Methode immer noch die Briefpost.“
(Gruppe Medien/Meldestelle)

Unter „andere Kommunikationsmöglichkeiten“ erwähnten drei Befragte den Erhalt einer CD mit Dokumenten. Dies komme jedoch inzwischen eher selten resp. nur ab und zu vor.

E. Relevanz und Kooperation mit anderen Whistleblower-Meldestellen?

Aussagen zur Relevanz von Medien-Meldestellen

Einer der befragten Journalisten kennt Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen, die ausschliesslich die Medien als Meldestelle in Betracht ziehen. Das sind vor allem Personen, die sich bereits vorgängig über organisationsinterne oder -externe Meldemöglichkeiten informiert haben. Ein anderer Journalist vermutet, dass diese Personen der Qualität der internen wie externen Meldeangebote misstrauen und sich deswegen gleich an die Medien wenden. Weiter wird mehrmals erwähnt, dass viele Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber schon arbeitsrechtliche Sanktionen erfahren haben, bevor sie sich an ein Medium wenden. In dieser Situation kann der Gang an die Medien kaum noch etwas verschlimmern. Schliesslich gibt es auch immer wieder Personen, die die Medien als letzte Möglichkeit angehen, gerade weil der Missstand weder intern noch mithilfe einer Meldung an die Behörden oder an eine Ombudsstelle behoben wurde. Das spricht für die Relevanz von Medienmeldestellen.

„Es braucht Medienmeldestellen für alle Whistleblower, die intern mit ihrer Meldung scheitern oder für Personen, die hierarchisch in einem System oben stehen und für die eine interne Meldung zu wenig Wirkung verspricht.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Medienmeldestellen sind dazu da, dass Menschen ihre Kritik am System anbringen können, während ihnen dagegen anderswo möglicherweise ein Maulkorb verpasst wird.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Interne Ungereimtheiten sollten Personen intern melden, da sind sich die Befragten der Gruppe Medien einig. Gleichzeitig stellen sie dieses Vorgehen (erst intern melden, dann an die Behörden melden und zuletzt an die Medien) kritisch infrage. Das vorgeschlagene Prozedere in der Revision des Schweizer Obligationenrechts (OR) entzieht den Medien ihre legitime Rolle als Akteurin, die Missstände aufdeckt. Gleichzeitig wird der Schutz von Informantinnen und Informanten erschwert. Deshalb scheint das vorgeschlagene Prozedere die Bereitschaft zu zivilem Ungehorsam zu wecken:

„Viele Journalisten – wir auch – sind der Überzeugung, man sollte sich nicht in jedem Fall daran halten. Es gibt Themen, die man direkt einem Medium zugänglich machen sollte und das wird sowieso so passieren. Auch wenn jetzt das im Gesetz so geregelt wird, dass man sich anders verhalten sollte. Die Leute werden es schon nicht so machen. Die kommen zu den Medien und die Journalisten wiederum werden wahrscheinlich auch nicht sagen, ‚das ist jetzt keine Geschichte, weil Sie die Ombudsstelle so und so noch nicht eingeschaltet haben‘.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Konkurrenz unter den Medien

Indirekt buhlt jede Zeitung mit ihrer Meldestelle um die interessanten Fälle, das wird offen zugegeben. So gesehen steht man im Wettbewerb zueinander.

„Wenn wir einen Whistleblower haben, dann wären wir nicht bereit, ihn mit anderen zu teilen.“ (Gruppe Medien/Meldestelle/020).

Die Medienredaktionen tauschen sich untereinander nicht aus, zumindest nicht über die Verlagsgrenzen hinaus. Dazu sei man doch zu konkurrenzgetrieben. Ein Konkurrenzempfinden untereinander wird jedoch eher verneint. In der Regel versucht jedes Medium unabhängig vom anderen, die Geschichte zu erzählen.

Eine Rundmail eines Whistleblowers an alle Redaktionen schmälert das Interesse der jeweiligen Journalistin oder des jeweiligen Journalisten an der Geschichte.

„Aus der Optik des Whistleblowers würde ich das jetzt nicht unbedingt machen, weil die Exklusivität auch immer ein wenig ein Versprechen ist.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Ich habe noch nicht oft erlebt, dass einer dieser Rundbriefe der Knüller gewesen wäre, der gross in der Zeitung erscheinen muss. Solche Rundbriefe sind quasi schon publiziert in dem Moment, in dem sie in sämtlichen Redaktionen eintreffen. Deshalb gibt es auch keinen Austausch unter den Redaktionen. In der Regel ist man sich [unausgesprochen] dahingehend einig, dass solche Rundbriefe nichts [Bedeutendes] enthalten, dem man nachgehen muss.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Kooperation mit anderen Meldestellen

Manchmal, wie z. B. im Fall Edward Snowden, kontaktiert der Whistleblower selbst von Anfang an mehrere Meldestellen. Die interviewte ausländische Zeitung hat erkannt, dass es bei grossen Fällen durchaus von Vorteil ist, wenn man international zusammenarbeitet, insbesondere mit Partnerinnen und Partnern in anderen Ländern, in denen die Rechtslage anders ist als im eigenen Land. Das ergibt einen gewissen Schutz, den eine Zeitung nicht hätte, wenn sie nur im eigenen Land publizieren würde. So erscheint Kooperation hier angebracht.

Whistleblowing lässt durchaus einen Markt entstehen, in welchem sich Meldestellen und auch Medien dem Wettbewerb um die Gunst des Whistleblowers stellen.

„Der Whistleblower wird im Zweifel das System wählen, von dem er annimmt, dass es seine beiden Ziele – Änderung des Missstands und selber keinen Schaden nehmen, vielleicht sogar noch einen Erfolg, persönlichen Gewinn daraus erzielen zu können – am besten verwirklichen kann.“ (Gruppe Whistleblower)

Zwei der befragten Personen aus der Gruppe Medien finden, dass diese Wettbewerbssituation durchaus positive Auswirkungen auf die Qualität der angebotenen Meldesysteme haben kann. Doch mit anderen Meldestellen kooperieren, z. B. einer Ombudsstelle oder behördlichen Anlaufstelle, wollen die Medien-Meldestellen nach eigenen Angaben dann doch nicht. Im besten Fall wird ab und zu einer Hinweisgeberin oder einem Hinweisgeber der Tipp gegeben, sich mit dem Fall an eine Ombudsstelle oder eine andere adäquate Stelle zu wenden. Die befragte Zeitung aus dem Ausland hingegen arbeitet mit Whistleblower-Stiftungen und in bestimmten Fällen auch mit Rechtsanwälten zusammen.

Aussagen zur Relevanz nichtjournalistischer Meldestellen

Die Befragten aus der Gruppe Medien befürworten die Schaffung und den Ausbau von Meldestellen bei Unternehmen und Behörden, welche von Whistleblowern zuerst kontaktiert werden können. Als Beispiel wird mehrfach die bundesinterne Meldestelle der eidgenössischen Finanzkontrolle erwähnt. Der Artikel 22a im Bundespersonalgesetz, welcher den Whistleblower-Schutz verankert, wird als vorbildliche Massnahme wahrgenommen.

Medienmeldestellen sind nicht in jedem Fall die richtige Meldestelle, reflektieren einige der befragten Journalistinnen und Journalisten. Die Veröffentlichung eines Missstandes spitzt Whistleblowing in seiner sowieso schon ambivalenten Wahrnehmung zwischen staatstragend und Denunziantentum noch zu. Wenn die internen Melde- und Untersuchungsmechanismen versagen, dann spielen die Medien im Aufdecken des Missstandes eine Rolle. Es wird jedoch als Chance für die Privatwirtschaft und für den Staat gesehen, wenn beide vertrauenswürdige Anlaufstellen schaffen und auch Missstände nachher strukturell und grundsätzlich beheben.

„Klar, wenn das funktioniert, haben die Medien weniger Arbeit. Aber dann können sie sich auf andere Geschichten konzentrieren, es gibt genug zu schreiben.“ (Gruppe Medien/Journalismus-Ausbildung)

„Ich hatte jetzt den Fall noch nie, dass man bewusst sagen würde, oh nein, ja nicht an die interne Meldestelle, da müssen wir jetzt eine Riesengeschichte daraus machen'. Natürlich, also ich streite nicht ab, wir Journalisten haben einfach einen unendlichen Hunger nach Geschichten. Aber ich würde jetzt nicht sagen, dass es in der Schweiz irgendwie eine Kultur gibt, dass man versucht, die internen Stellen auszulassen oder so.“ (Gruppe Medien/Journalismus-Ausbildung)

„Was nicht heisst, dass wir den Leuten empfehlen, sich direkt an die Behörden zu wenden, sondern, dass sie im Prinzip in jedem Einzelfall gucken sollen, ist das ein Fall, wo ich intern eine Chance habe, eine unabhängige Beurteilung und Abhilfe zu bekommen, ohne dabei Schaden zu nehmen. Oder ist das ein Fall, mit dem ich gegen die kommerziellen Interessen meines Unternehmens agiere und insoweit natürlich überhaupt keine Chance habe, intern etwas zu stemmen.“ (Gruppe Whistleblower)

„Also ich bin ein Verfechter von Whistleblowing-Stellen innerhalb von Firmen und vor allem innerhalb der Verwaltung.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Vergleich Meldestellen bei Unternehmen und Medien

Die befragten Medien- sowie Unternehmens- und Behördenvertreterinnen und -vertreter sind sich dahingehend einig, dass es unterschiedliche Arten von Meldestellen geben sollte, unter denen ein potenzieller Whistleblower auswählen kann. Favorisiert werden dabei Meldestellen bei Unternehmen. Deren Existenz wird von gut zwei Drittel der Befragten als sehr wichtig oder eher wichtig eingestuft. Dabei unterscheiden sich die Medien- nicht von den Behörden- oder Unternehmensvertreterinnen und -vertretern. Auch aus Sicht der Medienvertreterinnen und -vertreter werden unternehmensinterne Meldestellen als „sehr wichtig“ beurteilt und aufgrund der Anzahl Nennungen auf den ersten Platz gesetzt (siehe Abbildung 4). Die eigenen Meldestellen und jene bei staatlichen Stellen rangieren mit „eher wichtig“ und gleicher Anzahl Nennungen auf dem zweiten Platz.

Interessanterweise rangieren die Meldestellen bei Medien aus Sicht der Behörden- und Unternehmensvertreterinnen und -vertreter an zweitwichtigster Stelle und die staatlichen Stellen erst an dritter Stelle. Die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter differenzieren ihre Aussagen, indem sie auch eine Beurteilung als Staatsbürgerin oder Staatsbürger vornehmen. In dieser Rolle möchten sie nicht auf Medienmeldestellen verzichten müssen. Ihre Begründung basiert dabei auf dem Verständnis, dass die Medien eine Wächterfunktion innehaben und für eine gut funktionierende Demokratie von Bedeutung sind.

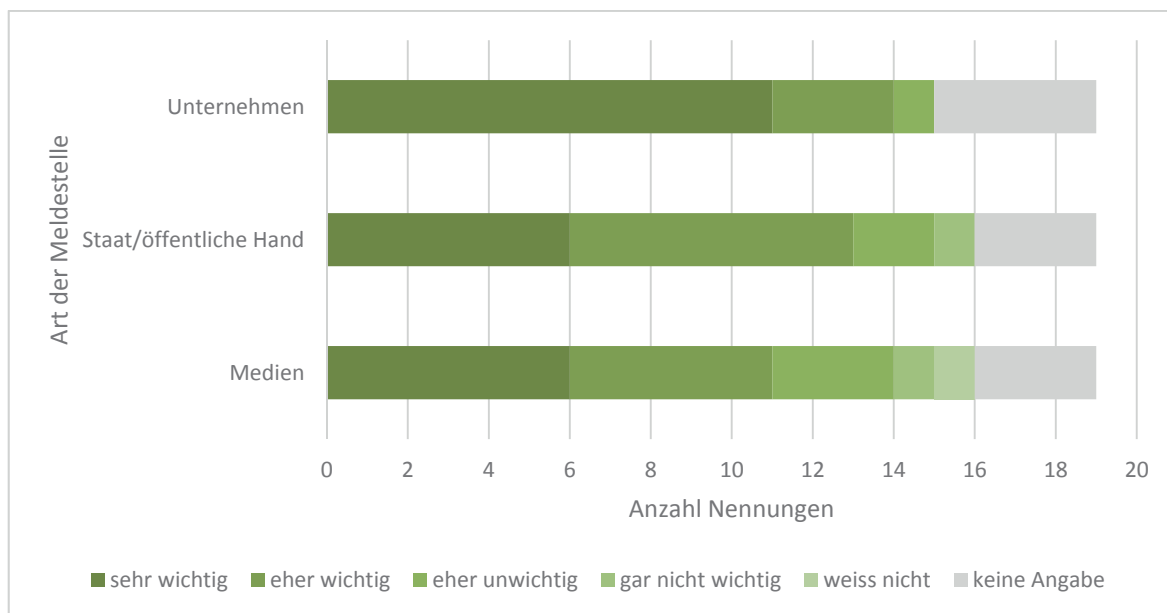


Abbildung 4: Wichtigkeit von unterschiedlichen Arten von Meldestellen.

Quelle: 19 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Behörden und Medien.

Des Weiteren haben sämtliche Meldestellen folgende Arbeitsschritte im Meldevorgang gemein:

- Eingang der Meldung
- Kontaktaufnahme mit der meldenden Person
- Bearbeitung der Meldung und
- Kommunikation

In der inhaltlichen Auslegung der vier Schritte gibt es jedoch deutliche Unterschiede in den jeweiligen Meldestellen (siehe Tabelle 2).

Es fällt auf, dass sämtliche befragten Unternehmen ihre Mitarbeitenden auffordern, Fehlverhalten oder Missstände möglichst an den direkten Vorgesetzten zu melden. Sie nehmen ihre Manager in die Pflicht, mit der speziellen Art von Feedback umgehen zu können.

„Der Whistleblower hat normalerweise die Tendenz, das möglichst niedrigschwellig zu machen, das heisst, die meisten Leute wollen im Prinzip das möglichst intern lösen und viele kommen auch erst dann zu uns, wenn sie merken, dass es intern nicht geht oder sie intern auf Widerstände stossen.“ (Gruppe Whistleblower)

Eine der befragten Behörden-Meldestellen ist sowohl für Verwaltungspersonal wie auch für Privatpersonen offen. Sie fungiert einerseits als unabhängiger Fachbereich in der Verwaltung und dort als interne Meldestelle für Verwaltungsangestellte. Andererseits dient sie auch als externe Meldestelle, z. B. für Bürger, die Steuermisbrauch melden möchten, oder für Lieferanten, die sich in einem öffentlichen Vergabeprozess diskriminiert fühlen. Diese Konstellation ist unter den befragten Meldestellen einmalig. Drei Personen behandeln die 6 bis 10 Meldungen pro Monat, zwei davon sind Juristen. Die Betreuung der Meldestelle beansprucht insgesamt etwa 40 Stellenprozente.

	Medienmeldestelle	Meldestelle in Unternehmen und Behörden
Zielgruppe	Menschen, die eine glaubwürdige Geschichte von öffentlichem Interesse erzählen	Mitarbeitende ggf. Lieferanten, Kundinnen und Kunden, die Fehlverhalten rapportieren
Zweck der Meldestelle	Themengewinnungsinstrument; grosser Fall	Risikominimierung, Prävention
Bearbeitung der Meldung	Investigativer Journalismus, 1–2 Personen	Organisationsintern, evtl. mit Forensikern; mehrere Personen
Qualität der Meldung (Schätzung der Befragten)	Lediglich ein geringer Teil der Meldungseingänge ist für eine Geschichte gut und wird überprüft	Rund die Hälfte der Meldungseingänge erhärtet sich und wird geprüft
Was soll die Meldung bewirken?	Misstand, Fehlverhalten aufdecken	Misstand beheben, Fehlverhalten korrigieren
Werbung für die Meldestelle	Zurückhaltend; evtl. Disclaimer	Offensiv, vom Topmanagement unterstützt, auffordernd
Konsequenzen bei Offenlegen des Misstandes	Primeur für Journalistin/Journalist, evtl. negative Folgen für Hinweisgeberin/Hinweisgeber	Sanktionen und Massnahmen für beschuldigte Mitarbeitende, evtl. negative Folgen für Hinweisgeberin/Hinweisgeber
Kooperation mit Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern	Wenn Meldung sich substantiiert, kommt es zur Zusammenarbeit	Wird evtl. für weitere Informationen kontaktiert; keine eigentliche Zusammenarbeit
Andere Begriffsverwendung	Informantin/Informant, Hinweisgeberin/Hinweisgeber	Reporter, „donneur d’alerte“

Tabelle 2: Unterschiede im Meldevorgang.

Quelle: 19 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Behörden und Medien, eigene Darstellung.

Die Meldestellen-Verantwortlichen in den Unternehmen sind der Meinung, dass die Implementierung einer Meldestelle auch die Kultur verändert hat und die Mitarbeitenden seither untereinander vermehrt diskutieren. Unterstützend wirkte dabei, dass die Implementierung vom Topmanagement gutgeheissen wurde. Ängste, die die Unternehmen vor der Implementierung hatten, wie z. B., dass das System eine Art „Kummerkasten“ werden könnte, haben sich nicht bestätigt. Nur ein Unternehmensvertreter gibt offen zu, dass man trotz der offensichtlichen Vorteile eines solchen Meldesystems in seiner Firma Probleme hatte, eine Erlaubnis für dessen Implementierung zu erhalten. Das oberste Management äusserte seine Bedenken mehrfach:

„Es kommen dann Sachen auf den Tisch, die lieber nicht auf den Tisch kommen sollten“ (Gruppe Unternehmen+Behörden/Meldestelle).

Das Topmanagement liebäugelte damit, eine externe Meldestelle anzubieten, an die sich die Mitarbeitenden wenden sollten. Mittlerweile verfügt das Unternehmen über eine eigene Meldestelle; den Mitarbeitenden wurde jedoch nicht stolz kommuniziert, dass jetzt eine Meldemöglichkeit vorhanden ist und genutzt werden soll. Das Vorhandensein einer Meldestelle wird von den Unternehmen unterschiedlich deutlich kommuniziert. Vergleicht man jedoch deren „Werbung“ für die Meldestelle mit jener der Medien, gehen die Firmen geradezu offensiv vor:

„Wir fordern die Leute ja geradezu auf, dass sie sich melden. Und der Ansatz unserer Firma ist, dass es die Verpflichtung unserer Mitarbeitenden ist, Fehlverhalten zu melden.“ (Gruppe Unternehmen+Behörden/ Meldestelle).

„Es ist richtig und wichtig, betriebsinterne Probleme anzusprechen und Kritik zu äussern“ (Gruppe Unternehmen+Behörden/ Meldestelle)

Im Gegensatz zu den Medien-Meldungen, von denen nach Angaben der Befragten über 90 % nicht verwertbar sind, ist der Anteil nicht verwertbarer Meldungen in Unternehmen und Behörden bedeutend kleiner. Eine Unternehmensmeldestelle wagt eine Schätzung und beziffert den Anteil auf rund 20 %. Beweggrund Nummer eins ist auch bei internem Melden die persönliche Betroffenheit. Eine absichtliche Schädigung von Personen oder die Durchsetzung eigener Ideen gelten als weitere Beweggründe. Diese kommen jedoch mit Abstand seltener vor. Einige Unternehmensvertreterinnen und -vertreter nehmen wahr, dass sich potenzielle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber häufig detailliert über Whistleblowing informieren, bevor sie unternehmensintern eine Meldung vornehmen. Zu Beginn wird diese dann meist anonym abgesetzt, im weiteren Verlauf des Prozesses verzichten Whistleblower aber auch teilweise auf vollständige Anonymität und geben sich zu erkennen. Dabei unterscheidet sich das Verhalten der Hinweisgeberinnen/Hinweisgeber offenbar nicht, ob sie intern oder extern melden.

F. Wie beurteilen Sie die Situation für Whistleblower in der Schweiz?

Schutz des Whistleblowers

Whistleblower-Schutz fängt mit der Aufklärung zum Quellenschutz an (BV Art. 17 und StGB Art. 28a). Quellenschutz ist primär ein journalistisches Recht, das jedoch in die journalistische Verantwortung übergeht. Diese manifestiert sich zum einen im faktischen Schutz, der mittels Anonymisierung gewährleistet wird und

„notfalls bis vor den europäischen Menschenrechtsgerichtshof durchgezogen wird. Der Informantenschutz ist das allerhöchste Prinzip.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Zum anderen liegt die journalistische Verantwortung darin, ethisch-moralische Standards gegenüber branchenbedingten wirtschaftlichen Interessen aufrechtzuerhalten. So kann Informantenschutz dahin führen, dass man jemandem abrät, die Geschichte zu publizieren, weil es sich nicht lohnt, dafür lebenslang die Folgen zu tragen, so ein Medienvertreter.

Bei aller Überzeugung, dass Informantenschutz wichtig und richtig ist, relativieren die meisten befragten Medienvertreterinnen und -vertreter ihre Schilderungen zum tatsächlich möglichen Informantenschutz:

„Von uns bekommt er [der Whistleblower] den Schutz. Aber oft ist es sein eigenes Verhalten, das ihn verrät. Also wenn er gegenüber den Kollegen ‚plagiiert‘ geht, er sei mit den Journalisten in

Kontakt ... oder droht, es kommt dann etwas in der Zeitung. Das ist der häufigste Grund, dass jemand auffliegt.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Ein Whistleblower wird immer ein gewisses Risiko, enttarnt zu werden, eingehen und bereit sein müssen, daraus entstehende Konsequenzen zu tragen. Das macht ihn schliesslich zum Helden ...

Häufigkeit der Anonymität

Beim ersten Kontakt bleiben Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber oft anonym. Sie nennen ihren Namen zunächst nicht. Zum einen wird von Informantinnen und Informanten berichtet, die sich in sensiblen Kreisen bewegen und genau prüfen, wie vertrauenswürdig eine Journalistin oder ein Journalist als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner ist. Sie treten dann auch nur anonym an die Journalistin oder den Journalisten heran. Ob sie im weiteren Verlauf auf ihrer Anonymität bestehen oder nicht, scheint mit dem subjektiven Schutzbedürfnis zusammenzuhängen. Denn es gibt auch Personen, die ihre Anonymität wenig kümmert.

„Es gibt Leute, die das Gefühl haben, sie hätten nichts mehr zu verlieren: ‚Ich steh‘ mit allem hin und Ihr könnt mich auch noch fotografieren kommen‘. Spontan denkt man, ja super, wir haben ihn dann sogar gross im Bild und alles.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Hier sind sich die befragten Medienschaffenden einig, dass man solche Personen auch vor sich selbst schützen muss, damit sie anonym bleiben.

In einer der befragten Meldestellen macht man die Erfahrung, dass viele meldende Personen relativ unbekümmert ihren Namen angeben. Diese wollen offensichtlich, dass man sie kennt und kontaktieren kann.

„Ja ja, bis hin zu Natelnummern, Telefonnummern. Aber einzelne wichtige Meldungen waren wirklich anonym. Da habe ich gemerkt, das sind jetzt wirklich Insider.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Es wird angenommen, dass „echte“ Whistleblower eher anonym bleiben wollen. Deren subjektives Schutzbedürfnis nimmt tendenziell stark ab, wenn sie zu einer Journalistin oder einem Journalisten oder zu einer Meldestelle Vertrauen gewonnen haben. Die Sorge um ihre Anonymität wird im Verlauf wieder stärker, wenn seitens des Mediums ein Interesse an der Geschichte gezeigt wird und die Aussicht auf eine Veröffentlichung besteht.

Möglichkeiten der Anonymisierung

Der Quellenschutz als journalistisches Recht und gleichsam journalistische Verantwortung beeinflusst, wie Personen oder Dokumente anonymisiert werden müssen. Die befragten Medienschaffenden sind sich darin einig, dass die Journalistin oder der Journalist wissen sollte, wer die Quelle ist. Dies ermöglicht, sowohl die Quelle als auch die Information selbst zu verifizieren, das Motiv eines Whistleblowers zu ergründen, Vorkehrungen für die Anonymisierung zu treffen etc. Liegt nur ein Dokument ohne Kontaktinformationen zum Whistleblower vor, so sind solche Nach-Recherchen und Verifikationen nicht möglich. Einige der Befragten fügen an, dass die Anonymisierungsmassnahmen auch einer gerichtlichen Auseinandersetzung standhalten müssten, damit ein tatsächlicher Schutz der Informantin/des Informanten gewährleistet werden kann. Die Verantwortung dafür wird in letzter Instanz der einzelnen Journalistin oder dem einzelnen Journalisten zugeschrieben, abgesichert durch die Beteiligung der Chefredaktion.

Als Basis für einen fundierten Schutz wird betont, dass die Hinweisgeberin/der Hinweisgeber sowie die Journalistin/der Journalist sich beim Erstkontakt über einen möglichst sicheren Kontaktkanal einigen und die Hinweisgeberin/der Hinweisgeber Vorsichtsmassnahmen einhalten, wie beispielsweise nicht

über Geschäftsnummern zu telefonieren, eine private E-Mail-Adresse zu benutzen, Sicherungsmechanismen bei Servern zu beachten und am Arbeitsplatz keine Downloads zu tätigen.

„Das sollte eigentlich selbstverständlich sein, aber man muss das manchmal auch sagen: nicht mit anderen Leuten darüber reden.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

„Zudem muss ich als Journalist Techniken anwenden [können], um quasi die Nadel im Heuhaufen zu verstecken. Z. B. indem ich in einem Amt einfach mit 20 bis 30 Leuten spreche und nicht nur mit ihm [dem eigentlichen Anrufer]. Danach weiss niemand mehr, wer der entscheidende Informant war.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Wenn eine Hinweisgeberin oder ein Hinweisgeber nicht genannt oder anonymisiert werden möchte, nehmen die Redaktionen der befragten Journalistinnen und Journalisten diesen Wunsch ernst. Dabei soll der Anonymisierungsgrad der Brisanz der Geschichte oder der Gefährdung der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers angemessen sein. Er wird daher individuell besprochen und in der medialen Darstellung mit filmischen oder sprachlichen Mitteln umgesetzt. Das Internet als mediale Plattform, die nicht vergisst, führt Journalistinnen und Journalisten dazu, in Anonymisierungsfragen auch eine differenzierte Haltung einzunehmen:

„Mittlerweile ist es so, dass ich Leuten, die sagen, ‚ich würde mich auch fotografieren lassen‘, denen sage ich, es wäre auch möglich, das anonymisiert zu machen. Ich will also abklären, wollen die das wirklich. Weniger wegen dem Artikel selber, aber weil man das dann im Internet immer wieder findet, mit vollem Namen und so. Es gibt durchaus Fälle, in denen ich – entgegen dem Grundinteresse, möglichst die Leute im Bild zu bringen – eher davon abrate.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Die Möglichkeiten, Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber zu anonymisieren, sind in bestimmten Fällen mit wenigen Beteiligten allerdings sehr begrenzt und somit auch der Schutz der Informantinnen und Informanten, wie an folgendem Beispiel klar wird:

„[Ich habe] einen journalistisch spannenden Fall recherchiert, wo ich dann auch sagen musste, diese Geschichte können wir nicht bringen. Wenn wir sie bringen, ist klar, woher sie kommt. Und wenn klar ist, woher sie kommt, wird wahrscheinlich jemand entlassen, der jetzt 61 ist.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Die Folgen einer Publikation wären für diesen Informanten nicht tragbar gewesen und seitens des Mediums wäre es verantwortungslos gewesen, sie ihm aufzuladen.

Information und Beratung zu Whistleblowing

Die Art und Weise, wie man Whistleblower informiert und berät, ist sehr einzelfallbezogen, so die befragten Medienschaffenden. Die Bandbreite, wie gut Whistleblower informiert sind, wird als sehr unterschiedlich wahrgenommen. Persönlicher Rat und Klärung von Fragen im Gespräch werden als zuverlässigere Massnahmen eingeschätzt als z. B. ein schriftlich abgegebenes Merkblatt zum richtigen Verhalten als Whistleblower. Allerdings:

„Ich weiss nicht, inwieweit eine solche Beratung [durch Journalisten] völlig neutral erfolgen kann, das wäre wohl ziemlich schwierig.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Im Moment der Meldung steht für einen Whistleblower das nachhaltige Handeln in Bezug auf allfällige Konsequenzen für ihn nicht an erster Stelle. Erste Priorität hat für einen Whistleblower, dass der Missstand behoben wird (Leidensdruck ist hoch), zweite Priorität hat sein Schutz. Eine Journalistin und ein Journalist müssen das erkennen können.

„Diese Konsequenzen muss man einfach versuchen den Leuten aufzuzeigen, finde ich und manchmal muss man sagen: ‚Nein, ich mache die Geschichte nicht ... es ist nicht angebracht, dass Du [der Whistleblower] am Schluss ein Leben lang unter dieser Geschichte leiden wirst.‘“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Ein befragtes Medienhaus verfügt über ein Beratungszentrum für Abonnenten. Dieses steht grundsätzlich auch Whistleblowern offen. Vorteilhaft erscheint dabei, dass relativ unbürokratisch und schnell eine Einschätzung eingeholt werden kann, wie ein Whistleblower juristisch vorzugehen hat. Der Versuch, innerhalb des Beratungszentrums eine Art Ombudsstelle spezialisiert auf Whistleblowing zu führen, scheiterte jedoch. „Das kam nicht zum Fliegen. Die hatten kaum Anfragen.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

Die befragten Medienschaffenden nennen und kennen Informationsmöglichkeiten für Whistleblower ausserhalb ihres Einflussbereichs. In Deutschland und in Grossbritannien gibt es sogar Beratungsangebote von Nonprofit-Organisationen. Sollten Journalistinnen und Journalisten ihre Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber an solche Stellen verweisen können? Die befragten Medienschaffenden äussern sich indifferent. Eine ausländische Medienvertreterin gibt zu bedenken:

„Man muss vorsichtig sein, damit man nicht die Beziehung zu den Whistleblowern untergräbt.“ (Gruppe Medien/Meldestelle)

G. Handlungsbedarf in Bezug auf Whistleblowing und Medien

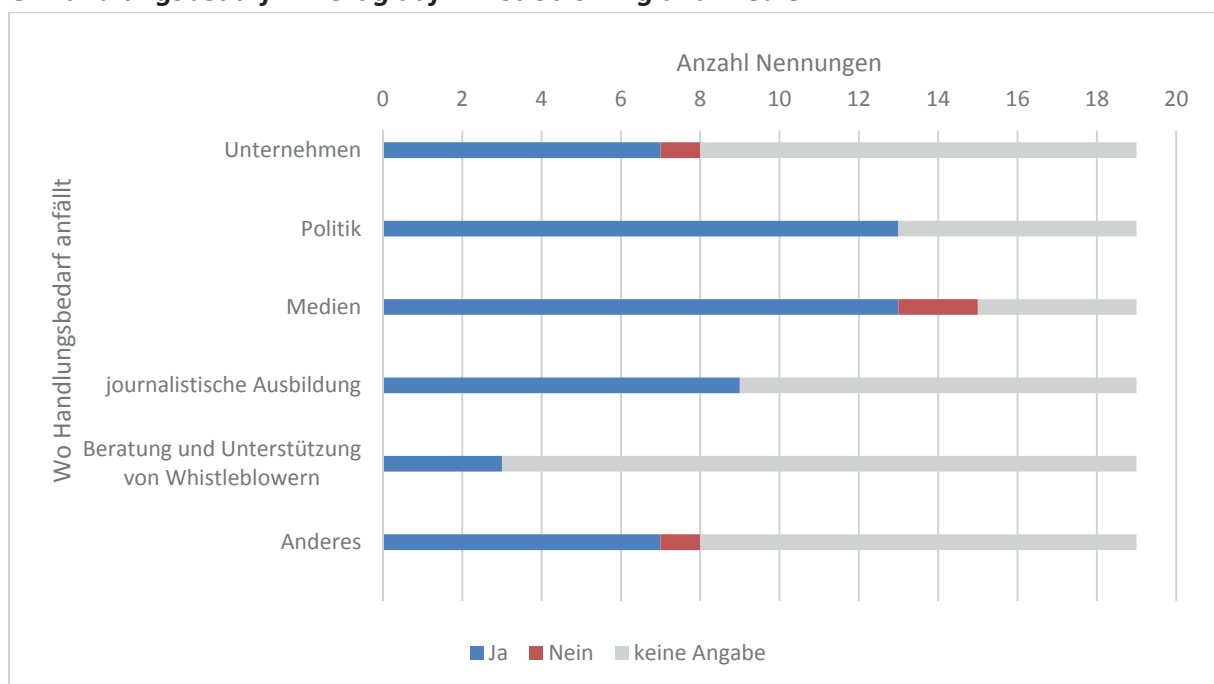


Abbildung 5: Handlungsbedarf im Bereich Whistleblowing.

Quelle: 19 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Behörden und Medien.

Handlungsbedarf Unternehmen

Fünf Unternehmens- bzw. Behördenvertreterinnen und -vertreter sowie zwei Vertreter des Medienbereichs sind der Meinung, bei den Unternehmen bestehe Handlungsbedarf in Bezug auf Whistleblowing:

- Dem Thema Hinweisgebersysteme müssen sich noch mehr Unternehmen und Organisationen annehmen und bei sich interne Systeme einrichten, die transparenter sind als die bereits bestehenden.

- Die Mitarbeitenden gehören während der Konzeption stärker eingebunden – evtl. sogar bis in den Betrieb eines Hinweisgebersystems.
- Die Hinweisgebersysteme sollten unabhängig vom Management funktionieren, sodass kein Einfluss darauf genommen werden kann.
- Die Unternehmen sollten transparenter kommunizieren, was nach Meldeeingang mit der Meldung weiter passiert.
- Whistleblowing sollte als Mehrwert für das Unternehmen dargestellt werden und nicht als negativer Faktor.

Handlungsbedarf Politik

Neun Unternehmens- bzw. Behördenvertreterinnen und -vertreter sowie vier Expertinnen und Experten aus dem Medienbereich sind der Meinung, dass in der Politik Handlungsbedarf bestehe:

- Es braucht auf politischer Ebene einen vernünftigen gesetzlichen Whistleblower-Schutz. Der mit der OR-Teilrevision vorgeschlagene Schutz wird als Verschlechterung betrachtet. Es braucht einen Whistleblower-Schutz,
 - der die Möglichkeit gewährt, sich jederzeit an staatliche Stellen wenden zu können.
 - der eine Beweislast-Umkehr vorsieht, was die Anforderungen angeht, d. h. dass Gutgläubigkeit des Whistleblowers vermutet wird und dass das Gegenteil vom Arbeitgeber nachzuweisen ist.
 - der eine Beweislast-Erleichterung vorsieht bei der Frage, ob es zu Repressalien aufgrund von Whistleblowing kam. Sind im Zusammenhang mit Whistleblowing Nachteile für den Whistleblower/Arbeitnehmer entstanden, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass es diesen Zusammenhang nicht gibt.
- Der Gesetzesgeber sollte die Ventilfunktion der Medien im Whistleblowing hervorheben und als Druckmittel einsetzen, damit vorgelagerte interne und externe Anlaufstellen für Whistleblower geschaffen werden, die den Voraussetzungen für geschütztes Melden auf den vorgeschlagenen drei Ebenen genügen.
- Die Politik sollte Unternehmen verpflichten, intern eine Meldestelle einzurichten.
- Die Politik sollte darüber nachdenken, ob die Gesetze zum Schutz der Informantinnen oder Informanten im Zeitalter des Internets noch zeitgemäss sind.
- Niemand sollte weder strafrechtlich noch zivilrechtlich dafür belangt werden können, dass er als Rechtfertigungsgrund für sein Handeln das Aufdecken eines Missstandes angibt.

Handlungsbedarf Medien

Sechs Unternehmens- bzw. Behördenvertreterinnen und -vertreter und sieben Vertreterinnen und Vertreter aus dem Medienbereich sind der Meinung, bei den Medien bestehe Handlungsbedarf:

- Für Medienschaffende sollten ebenfalls Meldestellen eingerichtet werden.
- Verleger müssen sich bewusst werden, dass Whistleblowing-Meldestellen mehr sind als ein Marketinginstrument und dass die seriöse Führung einer Whistleblowing-Meldestelle mit Aufwand verbunden ist und daher kostet. Es braucht mehr Ressourcen, um solche Meldesysteme seriös betreiben zu können.
- Es wird ein genereller Trend zu mehr Abbau in der Medienlandschaft beobachtet. Journalistinnen und Journalisten müssen kurzfristiger arbeiten, der Konkurrenzdruck nimmt zu – dies wird für arbeitsintensive Whistleblowing-Geschichten als Gefahr wahrgenommen.

- Ob grosse oder kleine Fälle über die Whistleblowing-Meldestelle reinkommen: Alle sind gleich professionell zu betreuen. Kann das eine Redaktion nicht gewährleisten, sollte keine Meldestelle betrieben werden.
- Mehr investigativer Journalismus ist notwendig sowie mehr Mut, auch unschöne Dinge zu publizieren.
- Es bestehen zunehmend Abhängigkeiten zwischen der Wirtschaft und grossen etablierten Medien. Dies wird kritisch gesehen.

Handlungsbedarf in der journalistischen Ausbildung

Vier Unternehmen- bzw. Behördenvertreterinnen und -vertreter und fünf Vertreterinnen und Vertreter aus dem Medienbereich sind der Meinung, in der journalistischen Ausbildung bestehe Handlungsbedarf:

- Journalistisches Handwerk zum Thema muss aufgefrischt werden wie z. B.: Welche Dinge sind bei der Veröffentlichung von Dokumenten zu beachten, damit man die Informantinnen und Informanten nicht durch Secret Watermarks oder andere Kennzeichnungen verrät?
- Technologische Möglichkeiten der Datenbeschaffung verbunden mit Rechtsschutzfragen sind ein wichtiges Thema. Der Rechtsschutz wird häufig, wenn staatliche Stellen oder andere mittels Zugang zu unterschiedlichen technologischen Instrumenten Wege zu geschütztem Material finden und wirksam herausfinden können, wer die Quelle der Journalistin oder des Journalisten ist. Diese Gefahren müssen die heutigen Journalistinnen und Journalisten kennen und entsprechende neue Schutzmassnahmen anwenden lernen.
- Den Umgang mit Whistleblowern und Informantinnen oder Informanten sowie deren Schutz soll auch an freischaffende Journalistinnen und Journalisten vermittelt werden.
- Man muss mehr Bewusstsein für den Whistleblower und seine Situation, aber auch für das Unternehmen schaffen.

Handlungsbedarf in der Beratung und Unterstützung von Whistleblowern

Zwei Unternehmensexperten und ein Experte aus dem Medienbereich sind der Meinung, dass in der Beratung und Unterstützung von Whistleblowern Handlungsbedarf bestehe:

- Whistleblower benötigen Beratung in rechtlichen Fragen, damit sie die richtigen Vorkehrungen treffen können, z. B. durch eine NGO, welche vom Staat finanziert wird.
- Es braucht einen offiziellen unabhängigen Ombudsmann für Whistleblower.
- Es sollte vermehrt aufgezeigt werden, z. B. in den Medien, inwiefern die Öffentlichkeit von der Enthüllung eines Missstandes durch Whistleblower profitiert.

Anderer Handlungsbedarf

Ein Unternehmensexperte sagt explizit, dass er keinen weiteren Handlungsbedarf sehe. Zwei weitere Unternehmensvertreter und fünf Medienschaffende sind der Meinung, es bestehe Handlungsbedarf in weiteren Bereichen, nämlich:

- Es wurde über Missstände in öffentlichen Einrichtungen oder auch im Privatsektor berichtet, die die Betroffenen nirgends sonst anprangern können ausser in den Medien. Das zeigt den Mangel an von der Hierarchie in Firmen, Organisationen und der Bundesverwaltung unabhängigen Whistleblowing-Meldestellen.

- Whistleblower müssen auch gesellschaftlich besser geschützt werden. Wichtig sei es, ein verändertes Bewusstsein in Bezug auf das Aufdecken von Missständen in der Bevölkerung zu schaffen, sodass Whistleblower auch beruflich weniger Ablehnung erfahren.

8. Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse der Whistleblower-Meldungen

Drei Meldestellen in der Schweiz haben zugesagt, ihre Meldungen nach einem Codebuch auszuwerten. Im Text werden sie aus Anonymitätsgründen nicht namentlich genannt, sondern von 1 bis 3 durchnummeriert. Mittels einer systematischen Analyse der Meldungen wurden erstens die Praxis des Whistleblowing in der Schweiz und zweitens die Themen und Organisationen, welche Gegenstand von Whistleblower-Meldungen sind, untersucht.

Untersuchungseinheit

Für die erfassten Meldungen bei Meldestelle 1 und Meldestelle 2 wurde das Jahr 2014 als Untersuchungszeitraum festgelegt. Bei der Meldestelle 3 wurden nicht nur Meldungen aus dem Jahr 2014 analysiert, sondern alle Meldungen der letzten Jahre, die intern bei der Meldestelle als relevant eingestuft worden sind.

An Inhalten gesammelt und analysiert wurde alles, was in der Meldung explizit angegeben war. Bei den erfassten Meldungen handelt sich gleichzeitig immer um den Erstkontakt mit der Meldestelle. Wurde der Fall weiterverfolgt, so wurde diese Kommunikation zwischen Meldestelle und hinweisgebender Person nicht analysiert.

Codebuch

Die Analyse der Meldungen wurde anhand eines Codebuchs (siehe Anhang) durchgeführt, um alle Meldungen der drei Meldestellen gleich bewerten zu können. Die Meldungen wurden für die folgende Analyse anonym ausgewertet, sodass keine Rückschlüsse auf die einzelnen Meldestellen möglich sind. Die Codierungsarbeit wurde bei den Meldestellen 1 und 2 von einem Projektmitarbeiter der HTW Chur durchgeführt (unter Wahrung des journalistischen Quellenschutzes und der Privatsphäre der Whistleblower). Bei der Meldestelle 3 hat eine interne Mitarbeiterin die Codierungsarbeit übernommen. Um die Codierarbeit abzugleichen, haben die zwei Codierer einen Intercoder-Reliabilitätstest durchgeführt. Anhand von vier frei erfundenen Meldungen, die von den Codierern, ohne sich vorher abzusprechen und unabhängig voneinander, codiert wurden, hat sich ergeben, dass bei den formalen Kategorien praktisch alles gleich codiert wurde. Nur bei der Länge der Meldungen gab es kleine, für die Analyse unbedeutende Unterschiede. Bei den inhaltlichen Kategorien wurden insgesamt 17 Kategorien untersucht. Die Übereinstimmung der Analyse zwischen den zwei Codierern liegt bei den vier Beispielmeldungen bei 88 %.

Das Codebuch enthält formale und inhaltliche Kategorien. Die formalen Kategorien sind Schlüsselcodes, welche Informationen rund um die eindeutige Identifizierung jeder Meldung beinhalten (z. B. Nummerierung, Sprache, Länge und Titel der Meldung etc.). Die inhaltlichen Kategorien beinhalten gezielte Fragen zum Inhalt der Meldung. Die inhaltlichen Kategorien wurden wiederum in die vier folgenden Unterkategorien unterteilt:

- (1) Fragen zur meldenden Person („Whistleblower“)
- (2) Fragen zum gemeldeten Missstand
- (3) Fragen zum Objekt der Kritik (Organisationen und Personen, die für den Missstand als verantwortlich dargestellt werden)
- (4) Fragen zu möglichen Forderungen und Handlungsempfehlungen

Die formalen Kategorien wurden vor den inhaltlichen Kategorien codiert. Eine logische Abfolge und Unterteilung in Unterkategorien vereinfacht so die Analyse der Meldungen.

Resultate

Die Resultate der Auswertungen wurden über alle drei Meldestellen als Gesamtes ausgewertet, um die Anonymität der Meldestellen zu gewährleisten und zu vermeiden, dass spezifische Resultate für die einzelnen Meldestellen herausgelesen und zurückverfolgt werden können. Insgesamt wurden 273 Meldungen (alle auf Deutsch) analysiert und ausgewertet: 127 stammen von der Meldestelle 1, 104 von der Meldestelle 2 und 42 von der Meldestelle 3. Bei einigen Fragen ist die Gesamtzahl der Resultate höher als 273. Das liegt darin begründet, dass in diesen Fällen mehrere Antworten möglich waren. Die Grafiken zu den Auswertungen wurden mithilfe von LimeSurvey und Excel erstellt. Damit die Analyse übersichtlich bleibt, werden im Folgenden die Resultate und Auswertungen zusammen mit der gestellten Frage präsentiert. Begonnen wird mit den formalen Kategorien, dann folgen die inhaltlichen Kategorien:

Formale Kategorien:

Wurde die Meldung anonym abgegeben?

Die meldenden Personen bleiben mehrheitlich nicht anonym. Fast 80 % der Informantinnen und Informanten (216 Personen) geben den Namen an. Bei den restlichen 57 Personen geben 19 % (53) nichts und 2 % (4) ein Pseudonym an.

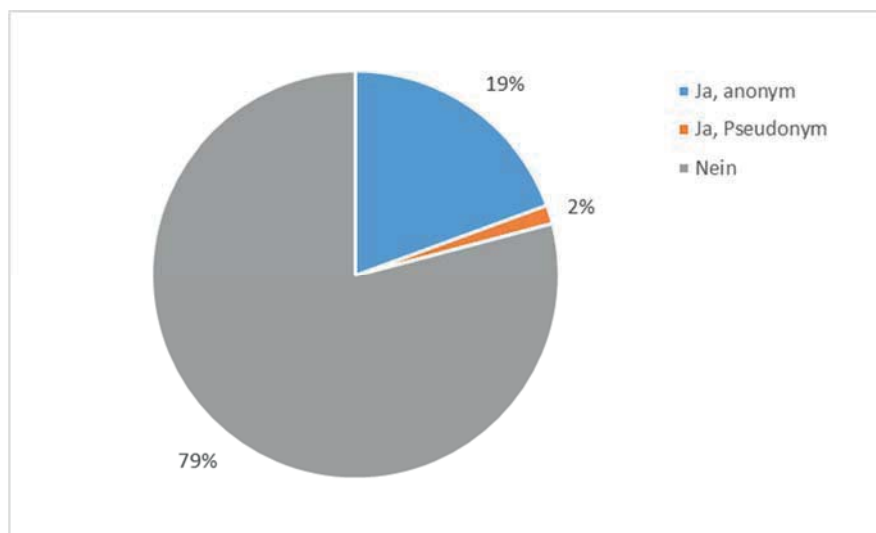


Abbildung 6: Anonyme Abgabe der Meldung.

Gibt es Hinweise auf das Geschlecht des/der Meldenden?

Beim Geschlecht der meldenden Personen sind es mehr Männer als Frauen, die etwas melden, nämlich 46 % Männer (126) und 34 % Frauen (93). In den restlichen 20 % der Fälle (54) ist das Geschlecht nicht bekannt.

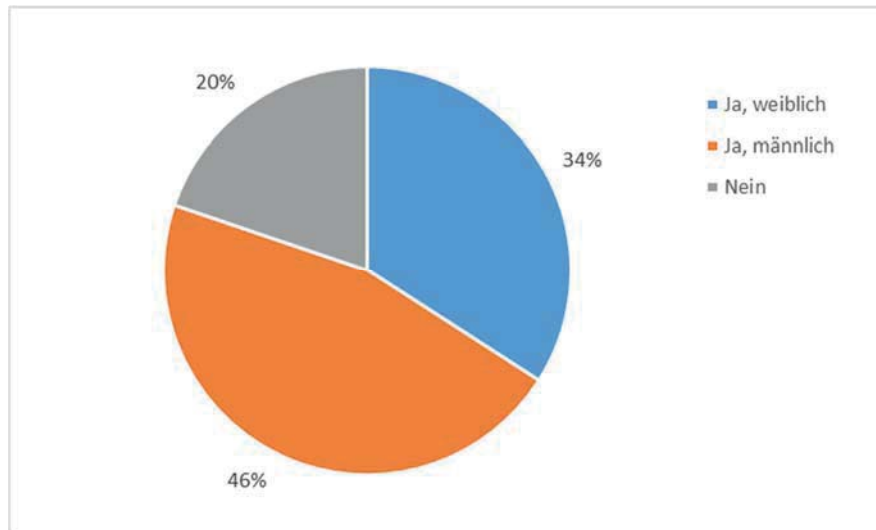


Abbildung 7: Geschlecht der meldenden Person.

Gibt es Hinweise auf das Alter des/der Meldenden?

Im Gegensatz zum Geschlecht ist bei nur 4 % (10) der Meldungen das Alter der meldenden Person angegeben. Bei den restlichen 96 % (263) gibt es keine Angaben oder Rückschlüsse auf das Alter der Informantinnen und Informanten.

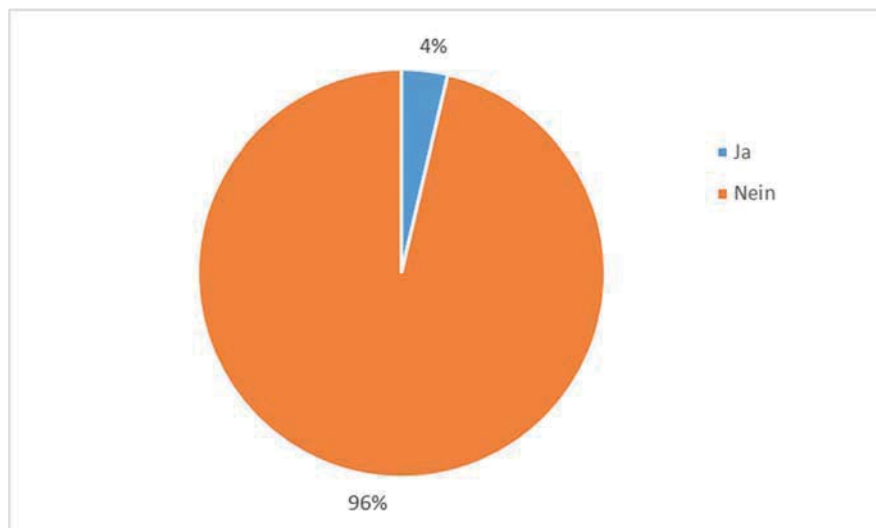


Abbildung 8: Angaben zum Alter der meldenden Person.

Von den 4 % Personen, deren Alter bekannt ist, ist eine Person minderjährig und 3 Informantinnen/Informanten über 65 Jahre alt, 2 Personen sind zwischen 19 und 35, 2 Personen zwischen 36 und 50 und 2 Personen sind zwischen 50 und 65 Jahre alt.

Sind Kontaktinformationen des/der Meldenden angegeben (E-Mail-Adresse etc.)?

Bei 86 % der Meldungen (234) liegen Kontaktinformationen vor. Bei den restlichen 14 % (39) wird nichts angegeben.

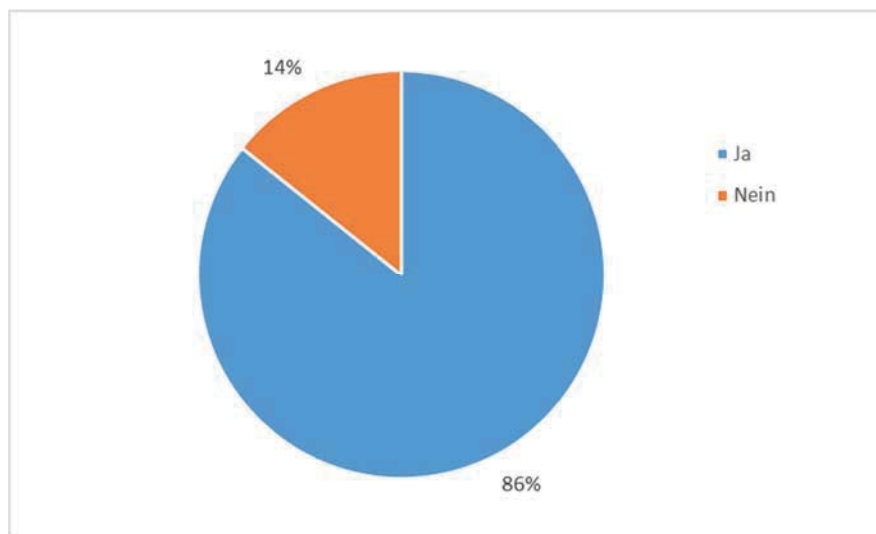


Abbildung 9: Kontaktinformationen der meldenden Person.

Bei den 234 Meldungen wurden insgesamt 426 Kontaktangaben gemacht (mehrere Antworten waren möglich). Von diesen Kontaktmöglichkeiten sind 36 % (154) E-Mail-Adressen, 21 % (89) Telefonnummern und 34 % (146) Handynummern. 9 % der Personen (37) haben als Kontaktmöglichkeit „Sonstiges“ angegeben. In diesen Fällen handelte es sich stets um die (Wohn-)Adresse.

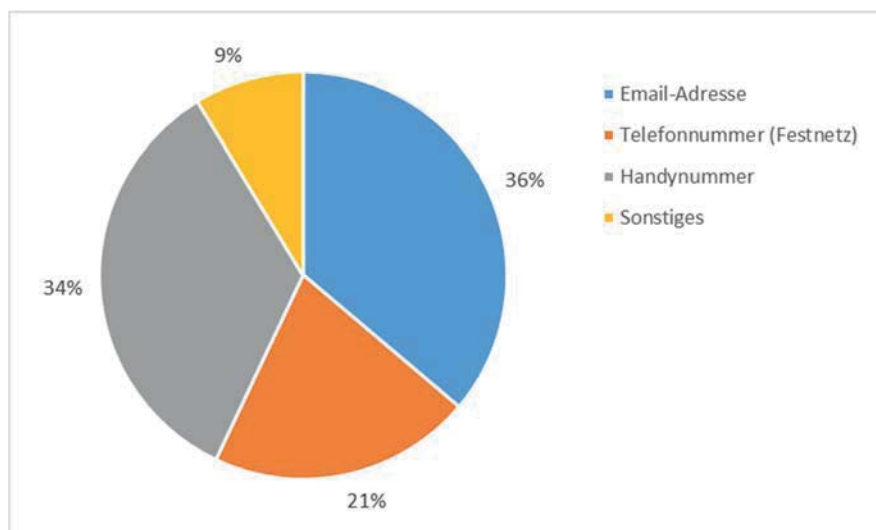


Abbildung 10: Angabe der Kontaktinformationen.

Sind zusätzlich mit der Meldung weitere Unterlagen mitgeliefert worden?

Was das Mitsenden von Unterlagen betrifft, so haben 15 % (40) der Informantinnen/Informanten mindestens eine zusätzliche Unterlage zur Meldung hinzugefügt. Insgesamt wurden 101 Dokumente mitgesandt, was pro Meldung (mit Unterlage) durchschnittlich 2,5 Dokumente bedeutet. Auf die gesamte Anzahl der Meldungen hochgerechnet entspricht dies gut 37 %, d. h. bei ungefähr jeder dritten Meldung werden Unterlagen mitgesandt. In einem Fall wurden bei der Meldung sogar 17 Dokumente mitgeliefert.

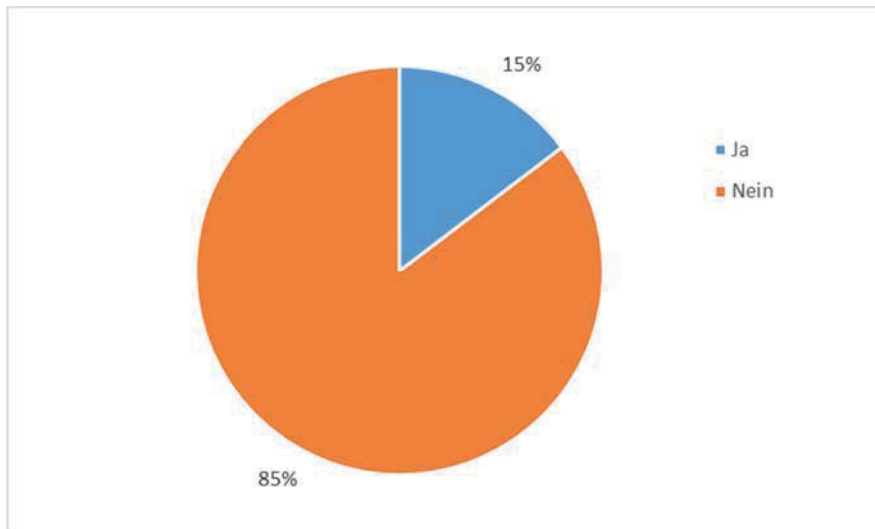


Abbildung 11: Beilegen von Unterlagen/Beweismaterial.

Inhaltliche Kategorien:

Fragen zum gemeldeten Missstand

Wird bei der Meldung auf nichtprivate Probleme eingegangen?

Die Frage nach nichtprivaten Problemen hat ein deutliches Resultat ergeben: 92 % der Meldungen (252) sprechen nichtprivate Probleme an, die restlichen 8 % (21) hingegen sind Meldungen, die rein private Belange betreffen.

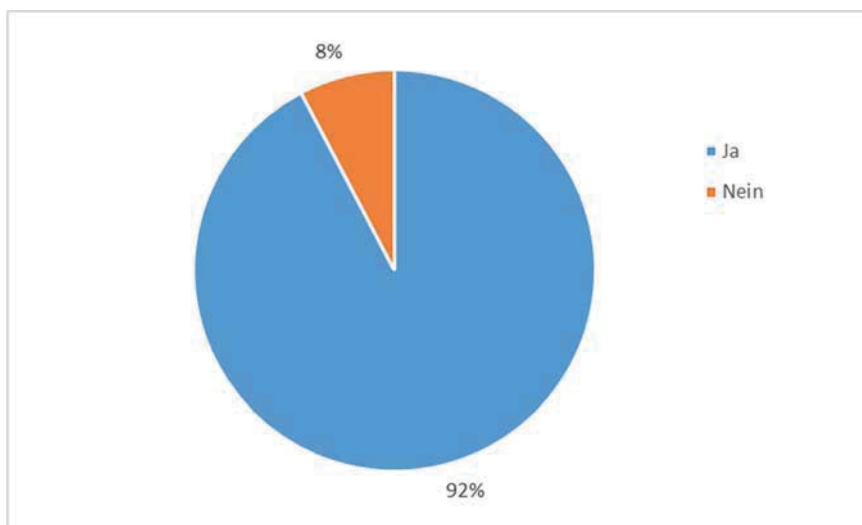


Abbildung 12: Nicht-private Probleme.

Bei der Beantwortung dieser Frage konnten mehrere Antworten gewählt werden, welche nach Wichtigkeit des Vorkommens in der Meldung geordnet wurden. Die Abbildungen 13 und 14 zeigen, wie oft die einzelnen Probleme als Haupt- oder Nebenproblem in der Meldung vorkamen.

Hauptproblem:

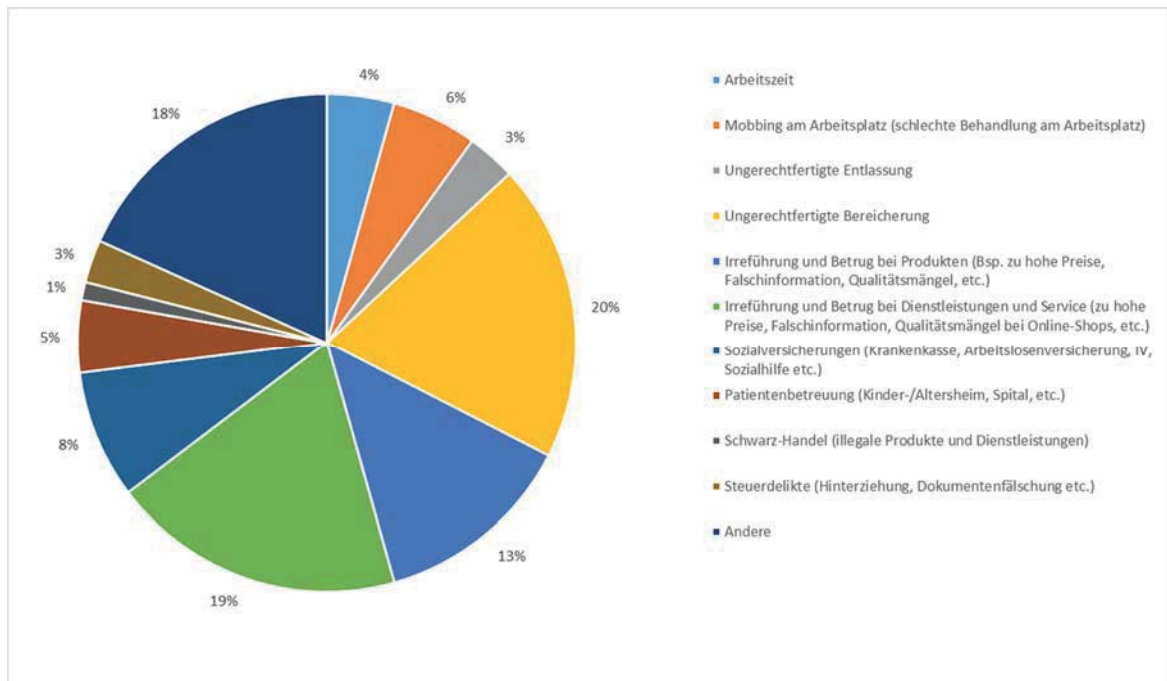


Abbildung 13: Als primär angegebene nichtprivate Probleme.

Nebenproblem:

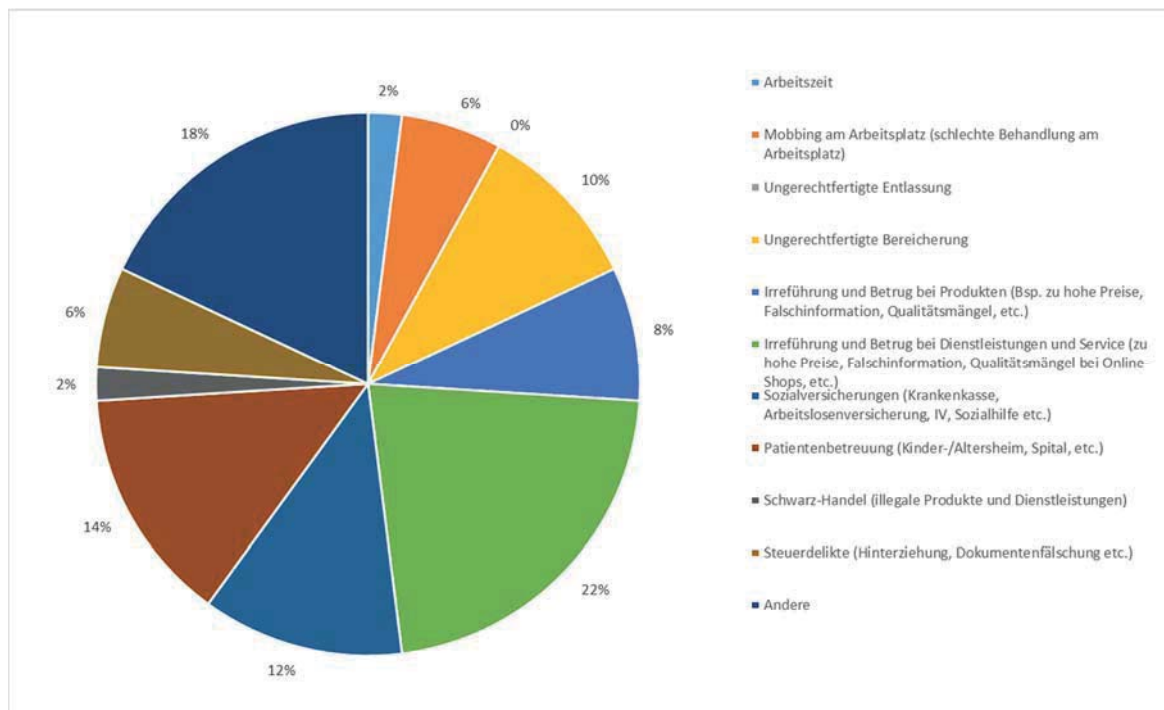


Abbildung 14: Als sekundär angegebene nicht private Probleme.

Wird bei der Meldung auf private, persönliche Probleme eingegangen?

Nur in 41 Meldungen wird auf private, persönliche Probleme eingegangen. Bei den restlichen 232 Meldungen werden keine privaten, persönlichen Probleme angesprochen. In 20 der 41 Fälle werden nicht nur private, sondern auch öffentliche Probleme angegeben.

Wie bei der Frage nach nichtprivaten Problemen konnten auch hier mehrere Antworten gewählt werden, welche aber nach Wichtigkeit des Vorkommens in der Meldung geordnet wurden. Die Abbildungen 15 und 16 zeigen, wie oft die einzelnen Probleme als Haupt- oder Nebenproblem in der Meldung vorkamen.

Hauptproblem:

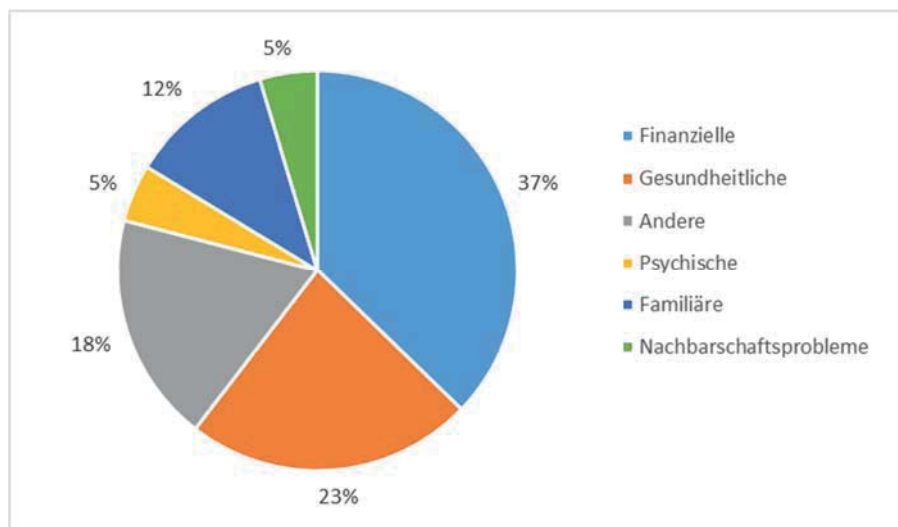


Abbildung 15: Als primär angegebene private, persönliche Probleme.

Nebenproblem:

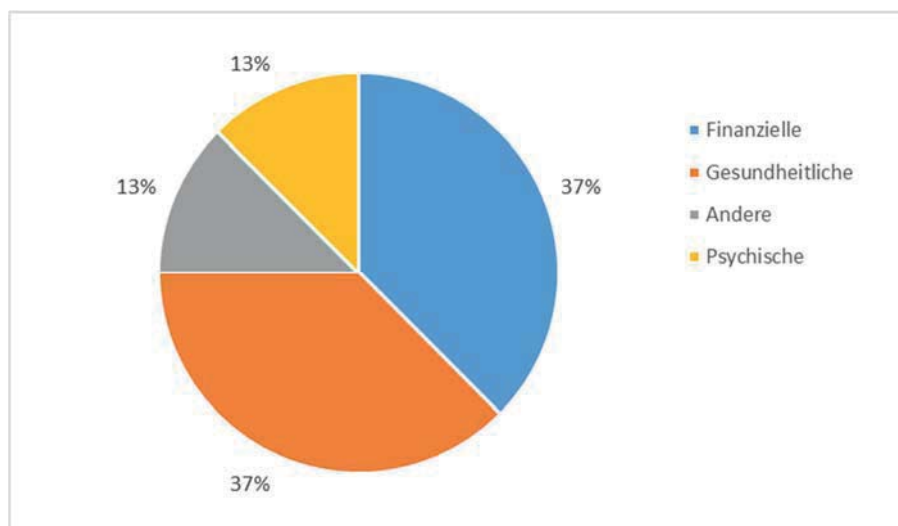


Abbildung 16: Als sekundär angegebene private, persönliche Probleme.

Aus welcher Perspektive meldet der Whistleblower?

Bei der Analyse der Rolle des Whistleblowers ist festzustellen, dass in 28 % (77) der Fälle der Whistleblower eine Kundin/ein Kunde ist. In 10 % (27) der Fälle sind Mitarbeiterin/Mitarbeiter und in 8 % (22) der Fälle Ex-Mitarbeiterin/Ex-Mitarbeiter als meldende Person angegeben. Verwandte oder Freunde von Mitarbeitenden wurden zu 5 % (14) genannt, während Kontrollstelle/Behörde nur zu 0,4 % (1) vorkommen. Bei den restlichen 22 % der Meldungen (60) wird „Sonstiges“ angegeben. In 26,6 % der Meldungen (72) ist die Rolle des Whistleblowers nicht explizit angegeben.

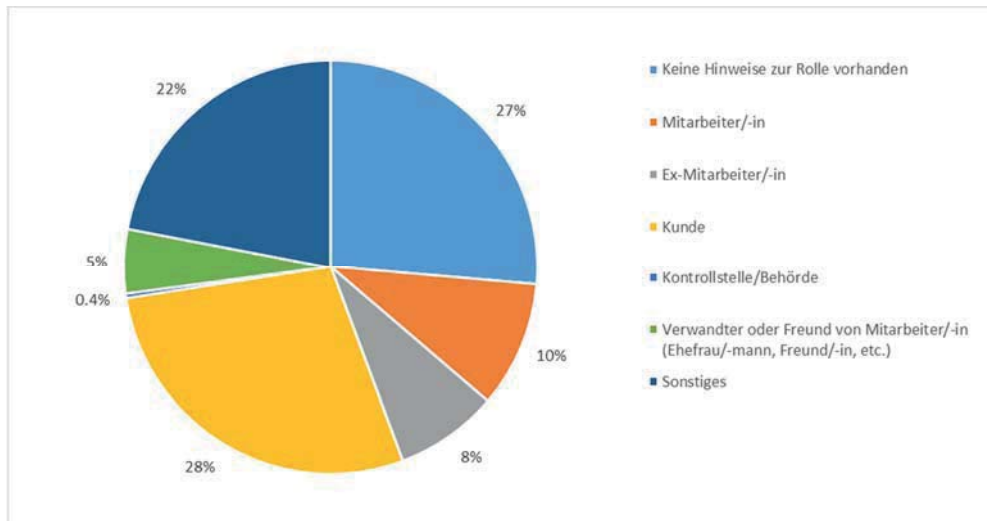


Abbildung 17: Rolle des Whistleblowers.

Welche Wirtschaftsbranche¹⁴ ist von Missständen betroffen?

Der Inhalt der eingegangenen Meldungen wurde in Bezug auf Branchenzugehörigkeit analysiert. Es wurden 299 Angaben zur Branche gemacht, wobei pro Meldung mehrere Branchennennungen möglich waren. Folgende Wirtschaftsbranchen sind in absteigender Reihenfolge betroffen:

¹⁴ Bundesamt für Statistik (2014)

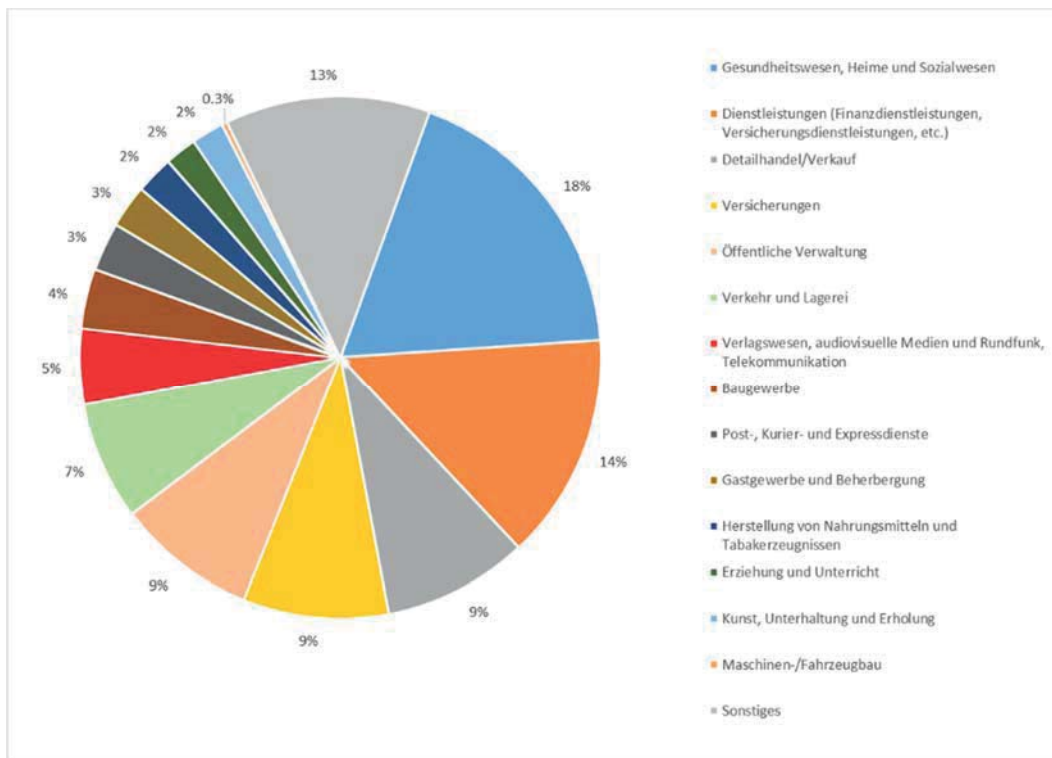


Abbildung 18: Betroffene Wirtschaftsbranche.

Welche Informationsquellen (Personen) werden erwähnt?

Gesamthaft wurde 284-mal eine Informationsquelle angegeben. In fast 77 % der Fälle (217) wird als Informationsquelle „Selbst gesehen (als Augenzeuge), gehört oder erlebt“ angegeben. Bei den restlichen 13 % (38) der Meldungen ist keine Informationsquelle genannt. In 3 % der Fälle (9) erscheinen Mitarbeitende als Quelle, in 2 % der Fälle (5) kommt die Information von externen Personen (Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Lieferantinnen) und in 5 % der Meldungen (15) werden andere Quellen aufgeführt, z. B. Internetsuche oder vorhandene Dokumente.

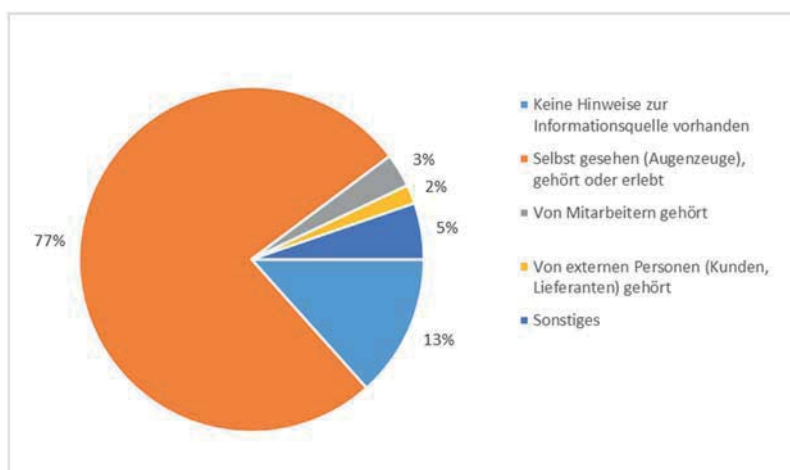


Abbildung 19: Nennung der Informationsquelle.

Werden schriftliche Beweismittel erwähnt?

63 % der Meldungen (172) erwähnen keine Beweismittel. Bei den restlichen 37 % (101) werden bei 26 % der Meldungen (71) zwar Beweismittel erwähnt, aber nicht beigelegt und bei 11 % der Meldungen (30) werden sie erwähnt und gleich beigelegt.

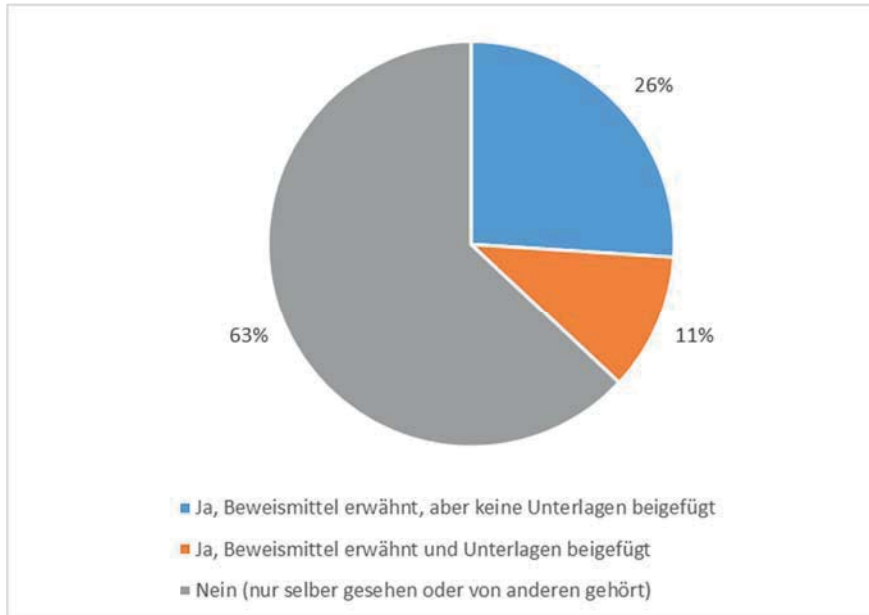


Abbildung 20: Nennung von Beweismitteln.

Hat die Meldung eine juristische Dimension? Werden juristische Fachbegriffe und Institutionen erwähnt (bspw. illegal, Polizei, Gesetze, Gerichte, Staatsanwalt, Strafverfolgung, Verhaftung etc.)?

Bei 12 % der Meldungen (32) wird eine juristische Dimension erwähnt. Die restlichen 88 % der Meldungen (241) beinhalten keine juristischen Fachbegriffe und Institutionen.

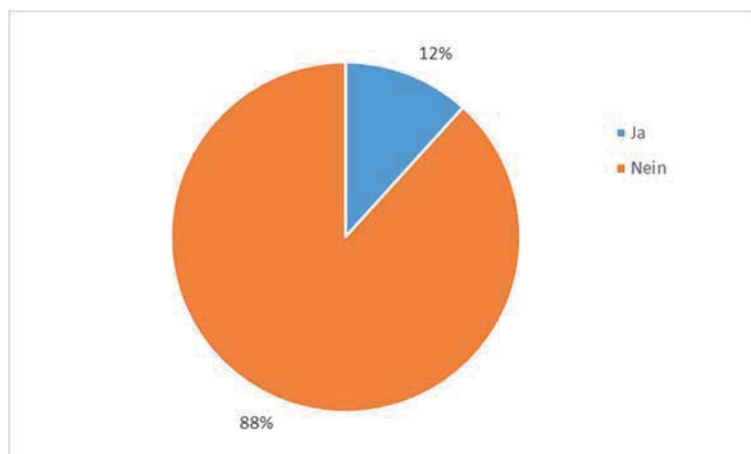


Abbildung 21: Juristische Dimension der Meldung.

Gib es in der Meldung Hinweise, dass der Missstand noch an anderer Stelle gemeldet wurde?

Gemäss den Angaben in den analysierten Meldungen haben 68 % (186) der meldenden Personen den Missstand keiner anderen Stelle berichtet. 32 % (87) der meldenden Personen wandten sich jedoch auch an eine oder mehrere weitere Stellen.

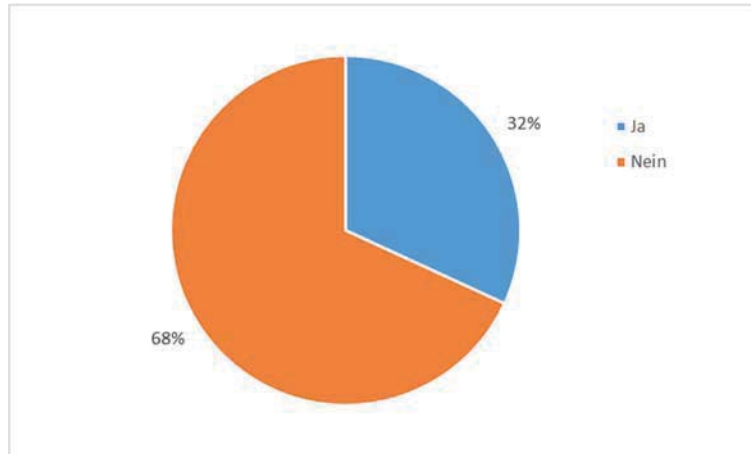


Abbildung 22: Missstand noch an anderer Stelle gemeldet.

Bei jenen 32 % (87), die den Missstand auch noch an anderer Stelle gemeldet haben, interessierte weiter an *welche* andere Stelle die meldenden Personen sich gewandt haben. Dazu gab es 114 Angaben, wobei auch wieder mehrere Angaben möglich waren. 44 % (50) meldeten den Missstand den Behörden, 13 % (15) gelangten an andere Medien, 12 % (14) wandten sich zusätzlich an organisationsinterne Stellen sowie 11 % (12) an die Polizei. Weitere 20 % der Fälle (23) wurden unter anderem einer Versicherung, der Telefongesellschaft, der Pflegedirektion u. ä. gemeldet (Kategorie „Sonstige“).

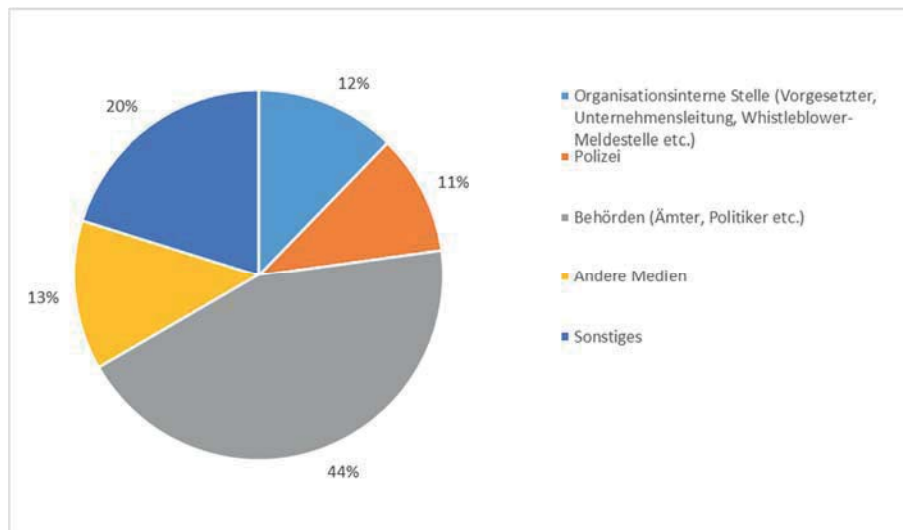


Abbildung 23: Wo wurde der Missstand sonst noch gemeldet?

Fragen zum Objekt der Kritik

Werden eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter resp. mehrere Mitarbeitende als „Täter“ erwähnt?

In 55 % (150) der Fälle wird keine Mitarbeiterin/kein Mitarbeiter als „Täter“ erwähnt. Von den verbleibenden 45 % (123) erwähnen 13 % (35) eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, jedoch nicht namentlich. In 32 % (88) der Fälle wird eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter mit Namen erwähnt. Das entspricht ungefähr jeder dritten Meldung.

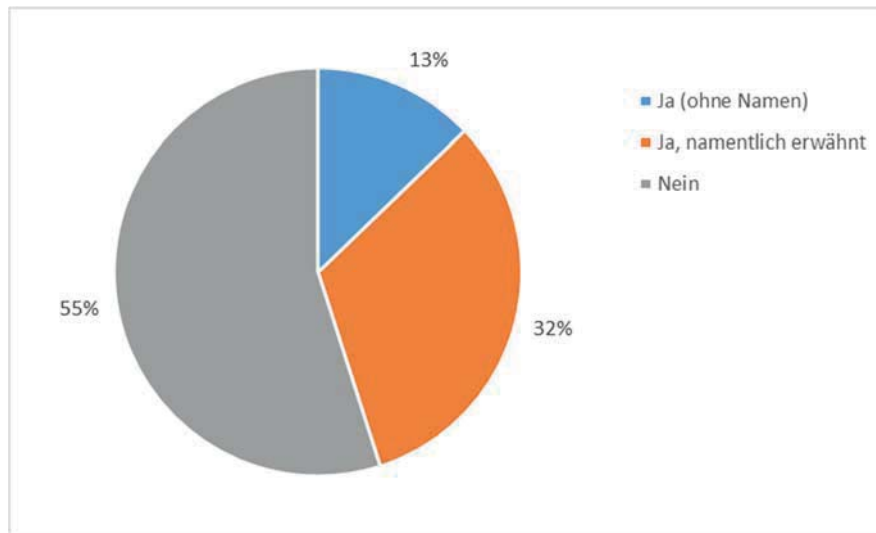


Abbildung 24: Mitarbeitende als Täter erwähnt.

Werden organisationsexterne Personen als „Täter“ erwähnt?

Beim grössten Teil der eingegangenen Meldungen werden keine organisationsexternen Personen als „Täter“ erwähnt. Das betrifft 89 % (243) der Meldungen. Lediglich bei 3 % der Meldungen (7) wird eine organisationsexterne Person angeführt, jedoch nicht namentlich. Die restlichen 8 % (23) der Meldungen enthalten Personennennungen mit Namen.

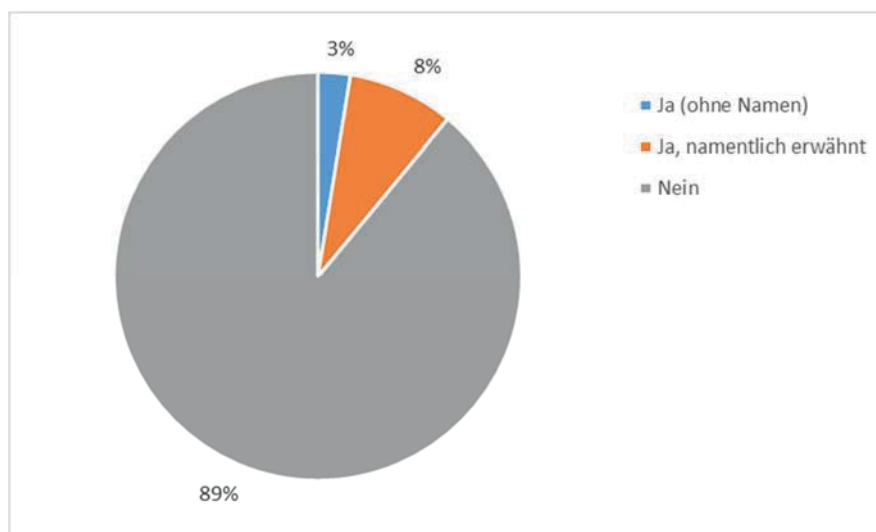


Abbildung 25: Organisationsexterne Personen als Täter erwähnt.

Werden organisationsexterne Organisationen als „Täter“ erwähnt?

Die Frage, ob in der Meldung organisationsexterne Organisationen als „Täter“ erwähnt werden, wird bei 80 % der Meldungen (219) negativ beantwortet. Bei 2 % der Meldungen (6) wird ein organisationsexterner „Täter“ erwähnt, aber nicht namentlich. Bei weniger als einem Fünftel der Fälle (18 % resp. 48) wird der „Täter“ mit Namen angeführt.

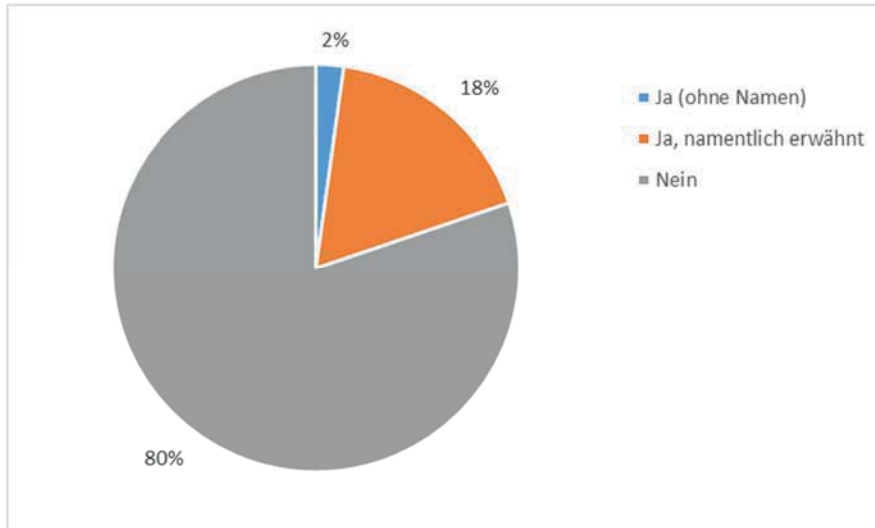


Abbildung 26: Organisationsexterne Organisationen als Täter erwähnt.

Fragen zu möglichen Forderungen und Handlungsempfehlungen

Werden irgendwelche Forderungen und Handlungsempfehlungen formuliert?

In 21 % (57) der Fälle wird in der Meldung eine Handlungsempfehlung formuliert, in den restlichen 79 % (216) nicht.

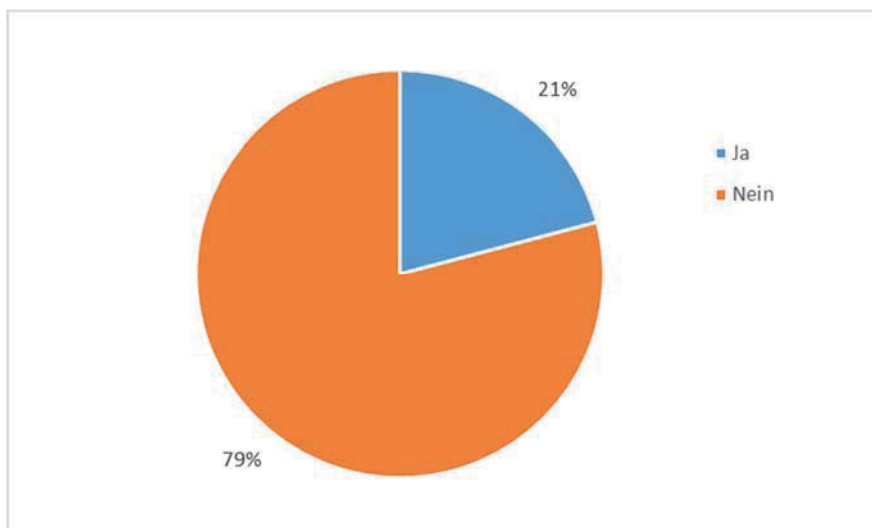


Abbildung 27: Forderungen und Handlungsempfehlungen.

An wen richten sich diese Forderungen? Wer sollte handeln?

Von 57 Meldungen, welche eine Handlungsempfehlung beinhalten, richten sich 53 Meldungen (90 %) an das jeweilige Medium (Bitte um Veröffentlichung, Aufruf zur Recherche etc.). In drei Fällen (3 %) geht die Forderung an die kritisierte Organisation selbst und in 7 % der Fälle (4) werden staatliche Stellen zum Handeln aufgefordert. Auch hier waren wieder Mehrfachnennungen möglich.

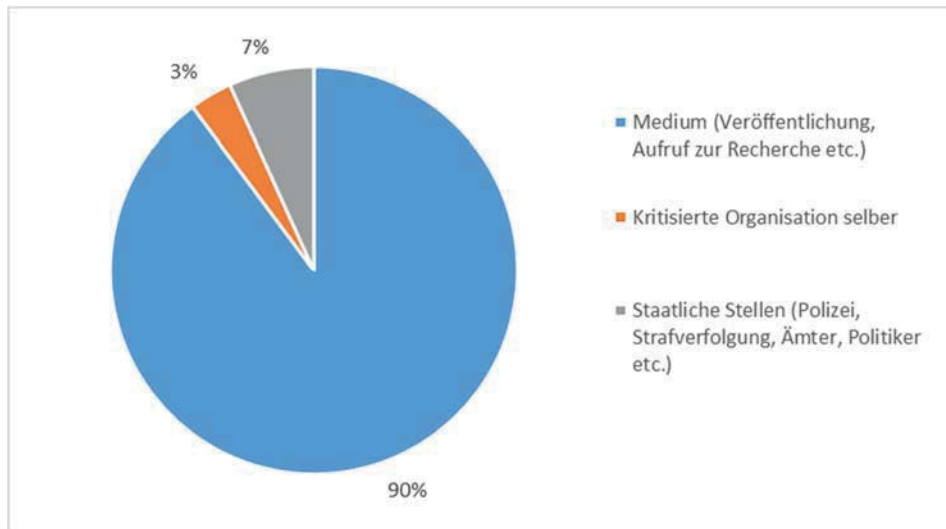


Abbildung 28: An wen richtet sich die Forderung?

Journalistische Weiterbearbeitung der Meldung

Von der Gesamtzahl der Meldungen konnte bei 22 % der Meldungen (58) eine Weiterbearbeitung ermittelt werden. Bei den restlichen 78 % (204) ist unbekannt, ob es eine Weiterverarbeitung gab.

Von jenen Meldungen, die weiterverarbeitet wurden, dienten 30 % (17) als Grundlage für eine eigenständige Geschichte, 14 % (8) als Anregung für eine allgemeinere Geschichte und die restlichen 56 % der Meldungen (32) wurden danach nicht weiterverfolgt resp. nicht publiziert.

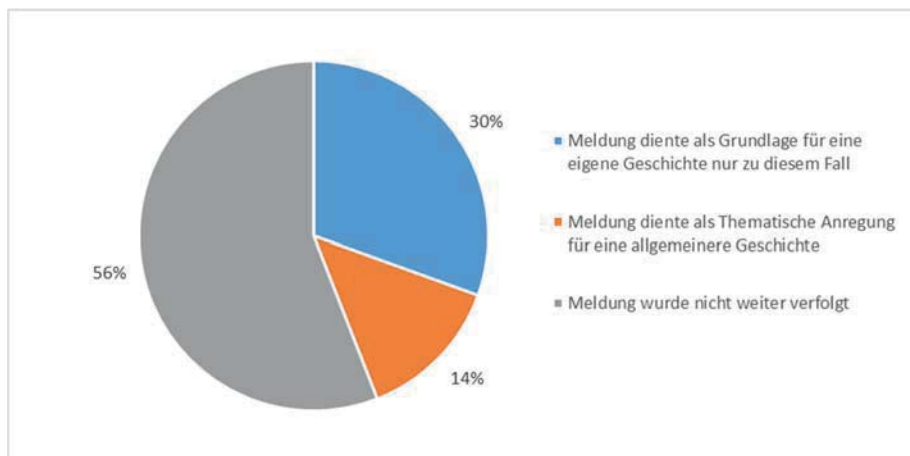


Abbildung 29: Weiterverarbeitung der Meldung.

Weitere Erkenntnisse aus der Analyse

Abbildung 30 zeigt die anzahlmässige Verteilung der Kontaktmöglichkeiten, die in anonymen resp. nicht-anonymen Meldungen angegeben waren. In beiden Fällen waren Handynummer und E-Mail-Adresse die meistgenannten Möglichkeiten. Bei den anonym oder mit Pseudonym gemeldeten Fällen wurde insgesamt 28-mal eine Kontaktmöglichkeit aufgeführt, in 86 % dieser Fälle handelte es sich um eine E-Mail-Adresse. Bei den nicht-anonym gemeldeten Fällen liessen sich 397 Kontaktangaben festhalten. Handynummer (36 %) und E-Mail-Adresse (33 %) waren auch hier die zwei meistgenannten Kontaktkanäle.

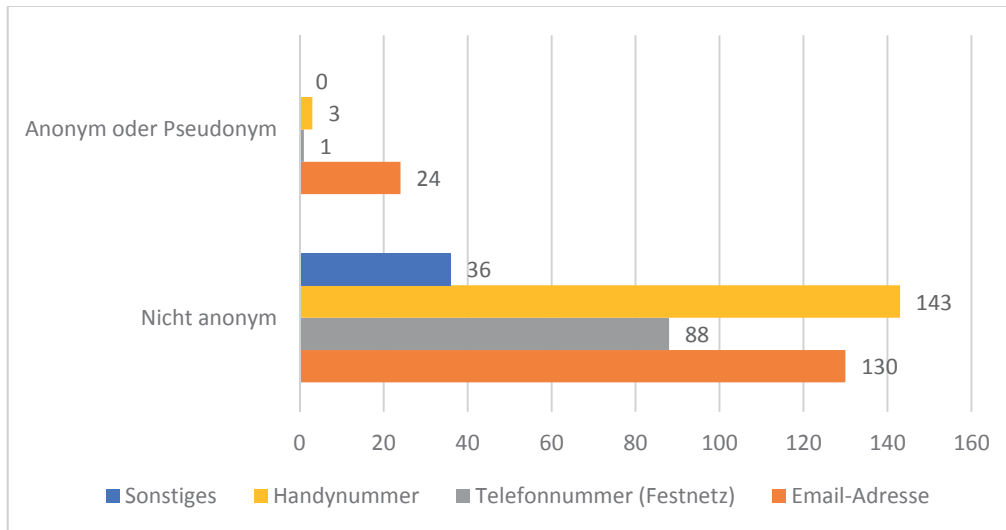


Abbildung 30: Kontaktangaben bei anonymen und nicht-anonymen Meldungen.

Altersangaben scheinen die meldenden Personen nicht als relevante Information einzustufen und verzichten auf eine Eingabe. Angaben werden seitens der Meldestellen auch nicht ausdrücklich verlangt. Nur in 4 % der Fälle (10) liegt eine Altersangabe vor, wobei das Alter zwischen 18 bis 65 variiert.

Abbildung 31 zeigt einen Vergleich zwischen der Art des Meldungsinhalts (privater Natur/nicht privater Natur) und Anonymität. Sowohl bei den Meldungen privater wie auch jenen nicht-privater Natur wurde die Mehrheit der Meldungen nicht anonym eingereicht. Von den Meldungen, die nicht-private Belange betreffen, wurden lediglich 21 % anonym abgegeben. Meldungen, die private Belange schildern, wurden zu 88 % nicht anonymisiert eingereicht; lediglich 12 % wurden als anonym eingestuft.

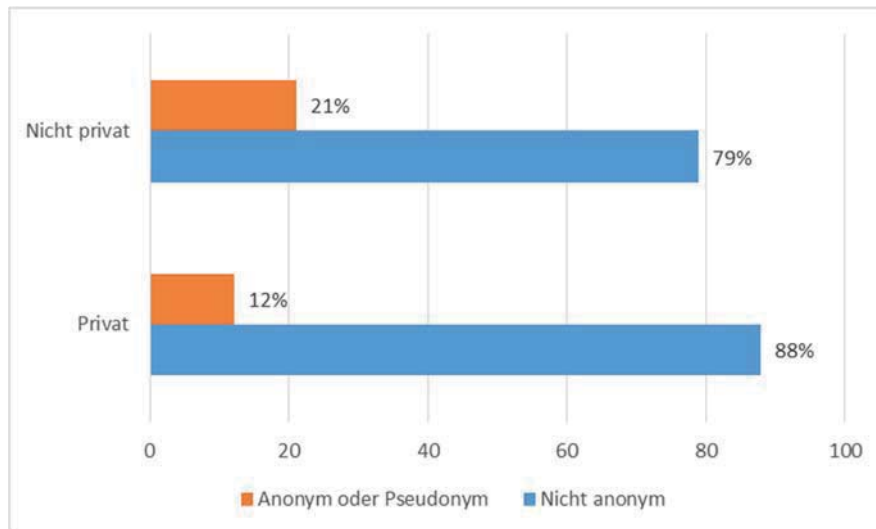


Abbildung 31: Anzahl private und nicht-private Meldungen in Bezug zur Anonymität.

Welche Themen und Organisationen sind Gegenstand von Whistleblowing-Meldungen?

Bei der Analyse der Meldungen wurde spezifisch nach der vom Missstand betroffenen Wirtschaftsbranche gefragt. Insgesamt wurden 13 Wirtschaftsbranchen vorgeschlagen, mit der zusätzlichen Möglichkeit, unter „Sonstiges“ eigene oder fehlende Angaben zu notieren. Die Auswertung nach Branchen zeigt, dass die Kategorie „Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen“ mit 18 % am meisten genannt wurde (in 55 Meldungen).

Interessant im Zusammenhang mit der betroffenen Wirtschaftsbranche ist auch die Analyse der Informationsquellen. In fast 80 % der Fälle sind die meldenden Personen Augenzeugen und/oder haben den Missstand selbst erlebt. In nur 3 % der Fälle wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Hinweisgeberin/Hinweisgeber genannt. Abbildung 32 fasst die Rolle der meldenden Person in Bezug auf die Branche zusammen. Die Kategorien „Kundinnen und Kunden“ sowie „Sonstige Rollen“ wurden in den meisten Branchen durchgängig angeführt. Lieferant/-in als Rolle des Whistleblowers wurde dagegen nie erwähnt. Was auffällt, ist, dass in den Branchen Versicherungen, Verkehr und Lagerei (Dienstleistungen von Logistikunternehmen), Gesundheitswesen/Heime/Sozialwesen und Dienstleistungen vor allem Kundinnen und Kunden in der Rolle der Informantin/des Informanten aufgeführt werden. Während im Bereich öffentliche Verwaltung mehrheitlich keine Hinweise zur meldenden Person eingereicht werden.

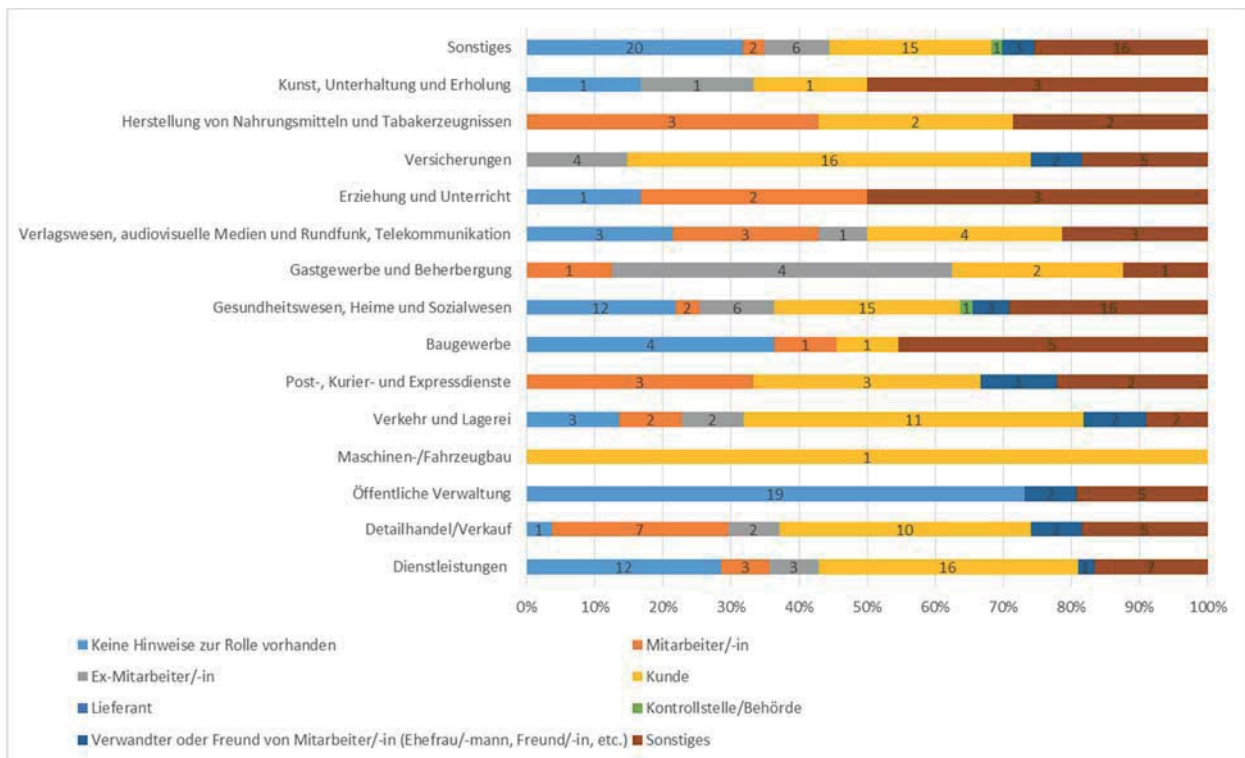


Abbildung 32: Die Rolle des Whistleblowers in Bezug zur Branche.

Schlussfolgerungen aus der Analyse der Meldungen

Die Analyse der Meldungen aus den drei medialen Meldestellen zeigt, die Meldestellen werden aus drei Absichten heraus kontaktiert: um Missstände anzuprangern, Unklarheiten zu melden und um dem Bedürfnis nach vertiefter (journalistischer) Recherche Ausdruck zu verleihen.

Weiter kann nach Analyse der 273 Meldungen festgehalten werden, dass in den meisten Fällen die Meldungen nicht anonym abgegeben wurden (vgl. Abbildung 6). Dabei werden erstaunlicherweise oft der Name und zusätzliche Kontaktinformationen mit der Meldung mitgesandt. Tatsächlich wird bei rund 80 % der Meldungen der Name angegeben und bei 86 % der Meldungen sind sogar Kontaktinformationen wie E-Mail-Adresse, Telefon- oder Handynummer vorzufinden. Interessanterweise wird in über der Hälfte der Meldungen (143) eine Handynummer mitgeliefert. Dies lässt ein in genügendem Mass vorhandenes Vertrauen gegenüber den Meldestellen vermuten. Es könnte aber auch daran liegen, dass der Aufbau der Meldestellen-Plattform die Abgabe einer Telefonnummer bewirkt und die Menschen heutzutage eher einen Mobil- als einen Festnetzanschluss besitzen. Bei der Meldestelle 1 hat die meldende Person z. B. die Wahl, ihre Nachricht anonym zu verschicken oder mit Angabe von Name, Vorname, Mobil- oder Festnetztelefon oder E-Mail-Adresse. Dabei können sämtliche Angaben oder nur eine Auswahl davon ausgefüllt werden. Meldestelle 2 bietet ebenfalls mehrere Wege an, um eine Meldung abzusetzen. Eine Meldung kann mittels Online-Formular unter Angabe von Pflichtinformationen (Name, Vorname, E-Mail etc.), telefonisch, per Brief oder per E-Mail übermittelt werden. Bei der Meldestelle 3 steht hingegen einzig eine E-Mail-Adresse zur Abgabe einer Meldung zur Verfügung. Der freizügige Umgang mit privaten Daten erstaunt. Dies lässt einerseits die Vermutung aufkommen, dass die meldenden Personen ihre Daten in der Hoffnung bekannt geben, von der Meldestelle kontaktiert zu werden, und dass „ihre Geschichte“ dann einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Andererseits hat die Mehrheit der meldenden Personen (bei fast 80 % der Meldungen der Fall)

den Missstand selbst beobachtet, gehört oder am eigenen Leib erfahren. Damit der Missstand Beachtung erfährt und behoben werden kann, scheint es nur logisch, dass man sich als Kontakt angibt.

Dass die Veröffentlichung eines Missstandes nicht alleiniger Grund für eine Meldung ist, weshalb man sich an die mediale Meldestelle gewandt hat, zeigen die Angaben zu anderweitig kontaktierten Meldestellen. Diese anderen Meldestellen, von denen aktive Unterstützung zur Behebung des Missstandes erwartet wird und an die man sich aus dieser Erwartung heraus wendet, zeigen den Bedarf nach eventuellen themen- oder branchengebundenen Ansprechpartnern oder –partnerinnen auf (siehe Abbildung 23). Meldestellen bei den Behörden oder organisationsinterne Stellen spielen dabei bereits eine (kleine) Rolle. Folgende Frage bleibt offen: Wenden sich die Hinweisgeber/Hinweisgeberinnen an die ihnen bekannten Medien-Meldestellen, weil sie diese für die richtigen Ansprechpartnerinnen für ihr Anliegen erachten oder in Ermangelung anderer, angemessener Meldestellen?

Die Tatsache, dass von den 273 analysierten Meldungen 252 nichtprivate Belange betreffen, zeigt zum einen das Interesse, Missstände oder Unzulänglichkeiten einer davon auch betroffenen Öffentlichkeit bekannt zu geben. Zum anderen zeugen die Meldungen von einer gewissen (Kunden-)Sensibilität für betrügerische Handlungen oder bewusste Irreführungen der Konsumgüter- und Dienstleistungsindustrie, die die betroffenen Branchen aufhorchen lassen sollte. Meldungen zu ungerechtfertigter Bereicherung an öffentlichen Geldern, Schwarzhandel oder Steuerdelikten sind dazu vergleichsweise eher gering vertreten.

Dass nur gerade 15 % der Meldungen mindestens ein Dokument (z. B. als Beweismittel) beinhalten, kann auf zwei Arten interpretiert werden. Einerseits könnten tatsächlich keine Beweisunterlagen vorhanden sein. Andererseits könnte der Erstkontakt bewusst dazu verwendet werden, erst einmal zu schauen, wie und ob die Meldestelle reagiert und ob Interesse vorhanden ist, sich der gemeldeten Thematik zu widmen. Die erste Interpretation erscheint eher zutreffend, zieht man in Betracht, dass 63 % (172) der analysierten Meldungen im Meldetext keine Angaben zum Vorhandensein von schriftlichen oder anderen Beweismitteln enthalten.

Wie bereits in den Interviews mit den jeweiligen Meldestellen zum Vorschein gekommen ist, variiert die Anzahl der eingegangenen Meldungen von Stelle zu Stelle. Allen Meldestellen gemeinsam ist, dass längst nicht alle eingereichten Meldungen eine Geschichte ergeben. Tatsächlich taugt nur ein Bruchteil davon als Grundlage für eine eigenständige Geschichte und wird damit zu einem Beitrag weiterverarbeitet. Manche Meldungen dienen eher als Anregung für Themen, die dann unabhängig von der eigentlichen Meldung recherchiert und publiziert werden. Treffen wiederholt Meldungen zum gleichen Thema oder zum gleichen „Täter“ ein, kann dies ein Anzeichen dafür sein, dass Interesse seitens der Leserschaft besteht, mehr dazu zu erfahren.

Themen, die sich nicht in Einzelfällen auflösen, scheinen interessanter, da sie ein grösseres Publikum erreichen – so eine Aussage aus einer der interviewten Meldestellen. Dies spiegelt sich auch in der Analyse zur Frage, welche eingegangenen Meldungen weiterverarbeitet wurden: der Umgang mit Betrügermaschen („Enkeltrick“), unzureichende/unfaire Arbeitsbedingungen, Vorfälle im Zusammenhang mit bekannten Organisationen, Marken (Brands) oder mit (Kunden-)Service. Zudem werden juristische Fälle, in denen die meldenden Personen um Unterstützung und Beratung anfragen, ebenfalls eher weiterverarbeitet, mit dem Ziel, für Rechtsfragen, die auch die allgemeine Öffentlichkeit betreffen, zu sensibilisieren.

Schlussfolgerungen in Bezug auf die Definition „Whistleblower“ aus der Analyse der Meldungen

Wir haben im Rahmen des Projekts den Begriff Whistleblower folgendermassen definiert:

„Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.“

Anhand der analysierten Meldungen kann bestätigt werden, dass die Mehrheit der meldenden Personen tatsächlich als Whistleblower im definierten Sinne zu verstehen ist. Die grosse Mehrheit der Meldungen bezieht sich auf nichtprivate, also öffentliche Belange (92 % aller Meldungen). Weiter berichten die Informantinnen und Informanten über das beobachtete Fehlverhalten von Dritten. Dabei fällt ihre Wahl grösstenteils auf organisationsexterne Meldestellen. Der Anteil an Meldungen, welcher an organisationsinterne Meldestellen übermittelt wird, ist sehr gering (ca. 5 %).

Erweitert man obige Definition mit der vielerorts zitierten Definition von Miceli und Near (1985: 4), werden weitere Eigenschaften der meldenden Personen hervorgehoben:

„Whistleblowing is the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employer, to persons or organizations that may be able to effect action.“

Der Whistleblower ist ein Organisationsmitglied, das dank seiner Insider-Stellung über einen Zugang zu vertraulichen organisationsinternen Informationen verfügt. Zweitens umfasst Whistleblowing als Handlung nicht nur die Offenlegung von illegalem Fehlverhalten resp. Gesetzesverstössen, sondern auch die Bekanntgabe unmoralischer oder illegitimer Praktiken (z. B. Verletzung von organisationsinternen Regeln oder ethischen Richtlinien). Drittens richten Whistleblower ihre Meldungen an Personen oder Organisationen in der Vermutung, dass diese über genügend Einfluss verfügen, um wirksame Massnahmen gegen das erwähnte Fehlverhalten einleiten zu können. Aus der Kombination dieser zwei Definitionen erfolgt eine präzise Beschreibung des Wesens „Whistleblower“, die den Vergleich mit der Realität nicht zu scheuen braucht.

Zumindest Facetten dieses theoretischen Abbilds „Whistleblower“ finden sich in den Ergebnissen der Meldungsanalyse bestätigt. 46 % der eingegangenen Meldungen stammen von einem Organisationsmitglied. In der Rolle als Mitarbeitende, Ex-Mitarbeitende meldeten sich Whistleblower zu Wort. Gleichwohl traten sie auch in der Rolle als Kundinnen und Kunden oder Lieferanten und Lieferantinnen auf. Streng genommen sind sie dann nicht mehr organisationsinterne Akteure oder Akteurinnen. Sie können jedoch sehr wohl Einsicht und somit Informationen zu Fehlverhalten in der Organisation oder im Umfeld einer Organisation haben – und das Bedürfnis, dieses zu melden. Daher scheint die Betonung auf „organization members“ zur Beschreibung eines Whistleblowers im Kontext medialer Meldestellen weniger zutreffend.

Hinsichtlich des gemeldeten Fehlverhaltens und dessen theoretischer Kategorisierung in „illegal, immoral or illegitimate practices“ kann festgehalten werden, dass die analysierten Meldungsinhalte diese Bandbreite ebenfalls abdecken. Allerdings darf man nicht der Illusion erliegen, dass dieses rapportierte Fehlverhalten gleichzeitig in grossem Stil stattfindet. Der Vergleich mit grossen internationalen Fällen eines Edward Snowden resp. der NSA oder der FIFA-Skandal wirkt eher kontraproduktiv, wenn es um definitorische Klarheit von Fehlverhalten geht, das Whistleblower offenlegen. Gesetzesverstösse sowie unmoralisches Vorgehen, das ethische Richtlinien verletzt und anderen Menschen Schaden zufügt, sind jedoch im Grossen wie im Kleinen Anlass für Whistleblower aktiv zu werden.

Zum Begriff der „Dritten“ resp. dem Passus „to persons or organizations that may be able to effect action“ bleiben offene Fragen. Mediale Meldestellen können definitiv als „Dritte“ bezeichnet werden, an die sich Whistleblower wenden. Unbeantwortet bleibt jedoch, ob mediale Meldestellen auch über den (erwarteten) Einfluss verfügen, um in Bezug auf den angeprangerten Missstand eine Veränderung herbeiführen zu können. Wird der Aspekt „Einfluss“ bei der Wahl des/der „Dritten“ von den meldenden Personen berücksichtigt? Das Analyseergebnis zu den eingegangenen Meldungen zeigt, dass zumindest ein Drittel der Meldungen noch bei weiteren Stellen eingereicht wurde.

9. Fazit und Empfehlungen

In diesem Kapitel werden im ersten Abschnitt die Erkenntnisse aus den vorhergehenden Kapiteln in Form von Thesen verdichtet und zusammengefasst. Im zweiten Abschnitt werden verschiedene Empfehlungen formuliert. Diese richten sich an alle Akteure und Akteurinnen (Medien, Unternehmen und Behörden, Whistleblower), welche an Whistleblowing beteiligt sind. Im dritten Abschnitt wird weiterer Forschungsbedarf skizziert.

9.1 Zusammenfassende Thesen

Whistleblower als wichtiges Element des Qualitätsjournalismus

Die einzelnen Medien stehen in Konkurrenz zueinander. An diese Situation ist eine besondere Herausforderung gebunden: Obwohl alle Medien weitgehend mit denselben Quellen (Nachrichtenagenturen, Medienmitteilungen) arbeiten, sollen daraus möglichst unverwechselbare Medienprodukte hergestellt werden.

Whistleblower bieten exklusive Informationen an und sind deshalb ein wichtiges Element, mit dem sich Medien durch Qualitätsjournalismus von der Konkurrenz abheben können. Die befragten Journalistinnen und Journalisten betonten, dass solche organisationsinternen Informantinnen und Informanten oft einen Zugang zu exklusiven und authentischen Informationen aus Unternehmen und Behörden bieten, der für gute journalistische Geschichten unverzichtbar ist.

Whistleblower-Meldestellen ziehen kleine Leute mit kleinen Geschichten an

Die Interviews mit den Expertinnen und Experten wie auch die Auswertung der Whistleblowing-Meldungen haben gezeigt, dass sehr viele Meldungen gemacht werden, bei dem der zugrunde liegende Missstand nicht von gesamtgesellschaftlichem Interesse ist. Medien haben ein relativ geringes Interesse daran, Meldungen zu publizieren, die sich auf Einzelfälle aus dem Privatsektor beziehen. Die Meldestellen betreiben deshalb einen hohen Selektions- und Triageaufwand, um die sprichwörtliche Nadel im Heuhaufen zu finden. Selbst im seltenen Fall, in dem eine Meldung zu einer medialen Publikation (Zeitungsbeitrag, Fernsehsendung etc.) führt, bezieht sich diese vielfach auf „kleine Geschichten“ von „kleinen Leuten“.

Grosse Geschichten laufen über Direktkontakte zwischen Journalistinnen oder Journalisten und Whistleblowern

„Grosse“ Whistleblower-Geschichten, welche sich auf Missstände auf der Führungsebene von Organisationen beziehen und deshalb von einer hohen gesellschaftlichen Tragweite sind, werden den Medien weniger über die Meldestellen als vielmehr durch direkte Kontakte zwischen Journalistinnen oder Journalisten und Whistleblowern übermittelt. Die Initiative zum Medienkontakt kann dabei sowohl von den recherchierenden Journalistinnen und Journalisten als auch den Informantinnen und Informanten ausgehen.

Whistleblower-Meldestellen als Themenfindungs- und Kundenbindungsinstrument

Obwohl der Betrieb einer Meldestelle bei den Medien mit grossem Aufwand verbunden ist, daran gemessen jedoch nur zu einer geringen Anzahl journalistischer Beiträge führt, übernehmen diese Meldestellen doch wichtige Funktionen. Erstens unterstützen sie die journalistische Themenfindung, da wiederholte Meldungen von Einzelfällen wichtige Hinweise auf grössere strukturelle Probleme in diesem Themenbereich geben können. Zweitens fördern diese Meldestellen auch die Bindung der Medien-

kundinnen und Medienkunden (Leserinnen/Leser, Zuschauerinnen/Zuschauer und Zuhörerinnen/Zuhörer etc.), weil sie als niederschwelliges Angebot auch für Menschen ohne mediale Erfahrungen und Kontakte zur Medienbranche einen einfachen und direkten Zugang bieten. Werden Whistleblower von den verantwortlichen Journalistinnen und Journalisten ernst genommen und respektvoll behandelt, so verbessert sich dadurch die Bindung dieses individuellen Kunden und das Image des Mediums, selbst wenn die Meldung zu keiner journalistischen Publikation führt.

Whistleblower haben grosses Vertrauen in die Medien, überschätzen jedoch deren Einfluss

Sowohl die Interviews mit den Expertinnen und Experten als auch die Inhaltsanalyse der Whistleblower-Meldungen haben gezeigt, dass Whistleblower grosses Vertrauen in die Medien haben, da sie im Kontakt mit den Medien freiwillig und meist auch vollständig auf den Schutz durch Anonymität verzichten. Einige der Befragten wiesen darauf hin, dass die Informantinnen und Informanten oft zu hohe Erwartungen an den Einfluss der Medien hätten – dahin gehend, dass eine mediale Berichterstattung mehr oder weniger direkt zur Behebung des gemeldeten Missstands führen würde.

In dieser Studie konnten keine Hinweise dafür gefunden werden, dass die Medien-Meldestellen solche unrealistischen Erwartungen gezielt schüren, um möglichst viele Meldungen zu erhalten. Weil in dieser Studie nur wenige Whistleblower befragt wurden, von denen keiner eine Absage von den Medien erhielt, können hier auch keinerlei Aussagen darüber gemacht werden, wie die verantwortlichen Journalistinnen und Journalisten im Falle von übertriebenen Erwartungen reagieren und wie respektvoll sie die unvermeidbare Enttäuschung an die betroffenen Informantinnen und Informanten kommunizieren.

Konkurrenzkampf um Whistleblower: Nicht Medien gegen Unternehmen, sondern Medien gegen Medien

Die befragten Expertinnen und Experten sind sich einig, dass zwischen den Meldestellen von Medien, Unternehmen und Behörden kein Konkurrenzkampf herrscht und dass ein solcher auch nicht gefördert werden sollte.

Eine direkte Konkurrenz besteht allerdings zwischen den Medien-Meldestellen, welche sich im Wettbewerb um die Gunst potenzieller Whistleblower bemühen. Eine Whistleblower-Meldestelle kann in diesem Konkurrenzkampf durchaus als Vorteil betrachtet werden. Genauso bedeutend ist jedoch auch die Reputation des Mediums und das Ansehen der individuellen Journalistin oder des individuellen Journalisten als kritischer Berichterstatter, welche Missstände an die Öffentlichkeit bringt.

Whistleblowing im Lokaljournalismus: problematisch wegen geringer Anonymisierungsmöglichkeiten

Journalistinnen und Journalisten bauen sich ein Kontaktnetzwerk auf, das oft auch mit Abhängigkeiten verbunden ist. Insbesondere im Lokaljournalismus muss eine Journalistin oder ein Journalist durch viele persönliche Kontakte in einer Region stark verankert sein, damit sie oder er überhaupt an Informationen herankommt. Anonymitätsbestrebungen im Falle von Whistleblowing und der stark personalisierte Lokaljournalismus stehen sich deshalb diametral gegenüber. Es braucht als Gegengewicht zur engen Verankerung des Regionaljournalismus überregionale Medien, welche anonymes Whistleblowing von regionalen Missständen unbeschadet ermöglichen können, weil sie nicht auf die lokale Finanzierungsstruktur durch Inserenten und Sponsoren angewiesen sind.

Hohe Risiken für Whistleblower, geringe für Journalistinnen und Journalisten

Journalistinnen und Journalisten sind bei der Begleitung von Whistleblowern und der Publikation ihrer Meldungen nur mit geringen Risiken (bspw. Bussen für das Medienunternehmen, Reputationsverlust) konfrontiert. Journalistinnen und Journalisten profitieren sehr stark von Whistleblowern, indem sie Zugang zu exklusiven Informationen erhalten und daraus Medienbeiträge produzieren können, welche mit etwas Glück zu Journalismus-Auszeichnungen führen. Im Gegensatz zu den Journalistinnen und Journalisten nehmen Informantinnen und Informanten durch ein mediales Whistleblowing hohe persönliche Risiken auf sich. Sie müssen mit Konsequenzen rechnen (u. a. Arbeitsplatzverlust, Strafverfolgung, soziale Ächtung), welche ihr Leben oft nachhaltig und gar negativ verändern. Entsprechend sind Risiken und Chancen in der Medien-Whistleblower-Beziehung asymmetrisch verteilt, da in der Regel der Whistleblower die Kosten trägt, während die Medien profitieren.

Ungenügender Schutz von Whistleblowern

Der Schutz der Whistleblower wird von den befragten Expertinnen und Experten als ungenügend wahrgenommen. Diese Einschätzung wurde häufig mit dem Beispiel der beiden Whistleblowerinnen Zopfi und Wyler untermauert. Zopfi und Wyler arbeiteten als Controllerinnen im Sozialamt der Stadt Zürich und hatten interne Missstände über eine Zeitung (Weltwoche) an die Öffentlichkeit gebracht. Sie wurden nach der Aufhebung ihrer Anonymität fristlos entlassen und schlussendlich rechtskräftig für die Verletzung von Amtsgeheimnissen verurteilt. Dieses Beispiel macht deutlich, dass Whistleblower hohe (soziale) Kosten zu tragen haben, wenn der Schutz ihrer Anonymität versagt.

Mehrere Experten betonten, dass die rechtliche Situation von Whistleblowern in der Schweiz schon heute unbefriedigend sei und sich durch die geplante Gesetzesrevision noch verschlechtern werde. Eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes von Whistleblowern ist deshalb dringend zu empfehlen.

Nicht nur gemeinsame, sondern auch divergierende Interessen zwischen Whistleblowern und Medien

Whistleblower stehen in einem Loyalitätskonflikt zwischen ihrem Arbeitgeber, dem öffentlichen Interesse am Missstand und dem eigenen Gewissen. Potenzielle Whistleblower müssen Verbündete suchen, um dieses Dilemma lösen und ihr Loyalitätsempfinden gegenüber dem Arbeitgeber verringern zu können. Die Medien im Allgemeinen und einzelne Journalistinnen und Journalisten im Besonderen können solche Verbündete sein. Sie führen den Whistleblower hin zu einer höheren Gewichtung der öffentlichen Interessen und helfen schliesslich mit, dass die wahren Umstände ans Licht gebracht und publiziert werden.

Der Whistleblower muss nicht nur über seine persönlichen Risiken, sondern auch über die Medienlogik aufgeklärt werden. Denn die verantwortliche Journalistin oder der verantwortliche Journalist wird als Folge der Recherche und Verifizierung letztendlich „ihre“ bzw. „seine“ Version der Geschichte publizieren, welche nicht zwangsläufig mit der subjektiven Vorstellung des Whistleblowers übereinstimmen wird.

Umgekehrt berichten aber auch die befragten Journalistinnen und Journalisten ihrerseits von gewissen Zweifeln gegenüber den wahren Absichten und Beweggründen von Whistleblowern sowie von expliziten Eigeninteressen, die bei manchen Whistleblowern und ihren Geschichten mitschwingen.

Tauschgüter zwischen Journalistin/Journalist und Whistleblower: Publikation von brisanter Information gegen Wahrung der Anonymität des Whistleblowers

Ein potenzieller Whistleblower ist sich mindestens teilweise bewusst, dass die Veröffentlichung seiner Informationen sein berufliches wie privates Leben negativ beeinflussen könnte. Um diese Risiken möglichst klein zu halten, geht der Whistleblower mit der Journalistin oder dem Journalisten (bzw. dem Medienunternehmen) einen Tauschhandel ein: Der Whistleblower bietet brisante Informationen von öffentlichem Interesse an, welche das kontaktierte Medium exklusiv publizieren darf. Der Whistleblower erhält als Gegenleistung von dem Medium den Schutz seiner Anonymität in der Öffentlichkeit, weil das Medium seine Informationsquellen aufgrund des gesetzlich garantierten Quellenschutzes sowie des Redaktionsgeheimnisses als vertraulich klassifizieren und somit verschweigen darf. In der journalistischen Praxis besteht allerdings ein heikler Balanceakt zwischen dem Schutz der Identität der Quelle und der Notwendigkeit, die erhaltenen Informationen durch eine Gegenrecherche zu verifizieren.

9.2 Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden nun verschiedene Empfehlungen formuliert, welche sich an alle am Whistleblowing-Prozess beteiligten Akteurinnen und Akteure (Medien, Unternehmen, Behörden und Politik) richten.

9.2.1 *Empfehlungen an die Medien*

Bessere Selektion von Meldungen bei den Medien: Weg von der Empörungsbewirtschaftung, hin zur Aufdeckung struktureller Probleme

Einige der befragten Expertinnen und Experten äusserten grundsätzliche Kritik an den dominanten Trends im Journalismus. Nach ihrer Einschätzung ist der Journalismus sehr stark von Empörungsbewirtschaftung gekennzeichnet, die im Sinne der Boulevardisierung und Personalisierung oft auf das Fehlverhalten von Einzelpersonen fokussiert. Als Folge dieser Empörungsbewirtschaftung werde die Sichtbarkeit von grösseren, gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen und den damit verbundenen strukturellen Problemen reduziert. Medien wie auch Journalistinnen und Journalisten sollten diesem Trend bewusst durch eine verbesserte Nachrichtenauswahl entgegenreten, welche den Akzent auf die gesamtgesellschaftliche Perspektive legt.

Mehr juristische und ethische Beratung für Journalistinnen und Journalisten

Journalistinnen und Journalisten bewegen sich mit Whistleblower-Geschichten in einem komplexen juristischen Umfeld. Sie müssen gleich im Erstkontakt mit den Informantinnen und Informanten anspruchsvolle juristische Aspekte berücksichtigen sowie Fragen zur Vertraulichkeit und zu den möglichen Risiken zeitnah zu klären suchen. Wenn gerichtliche Auseinandersetzungen sich als wahrscheinlich erweisen, muss von Anfang an eine juristische Strategie entwickelt werden, die man bei Bedarf auch einsetzen kann. Für all diese juristischen und auch ethischen Fragen benötigen Journalistinnen und Journalisten eine kompetente und einfach zugängliche Beratung durch Fachpersonen (z. B. Anwälte).

Junge Journalistinnen und Journalisten, welche noch über wenig Praxis verfügen im Umgang mit Whistleblowern, sollten bei dieser Aufgabe von erfahrenen Journalistinnen und Journalisten betreut und beraten werden, die ihnen bei Fragen und Unsicherheiten zur Seite stehen.

Nicht nur die individuellen Journalistinnen und Journalisten, sondern auch die kollektiven Interessensvertretungen (Journalistenverbände und -gewerkschaften) sollten vermehrt für Whistleblowing sensibilisiert werden.

Mehr Beratung der Whistleblower durch Journalistinnen und Journalisten

Nicht nur die Journalistinnen und Journalisten, sondern auch die Whistleblower benötigen intensive Beratung. Neben der Aufklärung über Chancen und Risiken, welche mit Whistleblowing verbunden sind, sollten Whistleblower möglichst früh eine Rechtsberatung sowie den Zugang zu einem rechtlichen Beistand erhalten (z. B. mittels Übernahme der Anwaltskosten durch das Medium).

Die einzelnen Journalistinnen und Journalisten sowie das Medienunternehmen für technologische Sicherheit in die Verantwortung nehmen

Journalistinnen und Journalisten sollten sich vermehrt mit Fragen der technologischen Sicherheit in Bezug auf Daten und Arbeitsgeräte beschäftigen. Sie sollten notwendige Schutzmassnahmen kennen, angefangen von einfachen Formen der Verschlüsselung (z. B. Passwortschutz für Dokumente) bis hin zu komplexen Verschlüsselungsstufen (z. B. sicherer Chat etc.).

Die Hauptverantwortung für die technologischen Aspekte, damit die Anonymität der Informantin/des Informanten gewährleistet ist, liegt heute meist bei den einzelnen Journalistinnen und Journalisten. Manch eine oder einer ist mit dieser Aufgabe jedoch überfordert. Medienunternehmen sollten daher für ihre Journalistinnen und Journalisten technische Lösungen anbieten, welche eine abhörsichere, verschlüsselte digitale Kommunikation zwischen den Journalistinnen/Journalisten und Informantinnen/Informanten ermöglichen.

Ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der technologischen Sicherheit sind Meldesysteme, welche eine anonyme, aber gegenseitige Kommunikation mit Rückfragemöglichkeit erlauben. Solche Meldesysteme sind heute bereits auf dem Markt erhältlich, werden aber aus Kostengründen von den Medien in der Schweiz nicht eingesetzt.

9.2.2 Empfehlungen an die Unternehmen

Whistleblowing-Meldestellen: Auch bei Kleinbetrieben notwendig

Kleinbetriebe aus der Privatwirtschaft (z. B. Finanzintermediäre) sollten ebenfalls in die Pflicht genommen werden, eine Whistleblowing-Meldestelle einzurichten, sodass bei Verdacht Missstände gemeldet werden können. Jedoch ist es nicht sinnvoll und auch nicht realistisch, dass jedes Kleinunternehmen über eine Meldestelle verfügt. Diese Aufgabe könnte jedoch überbetrieblich von einem Branchenverband organisiert werden, der sich als Selbstregulierungsorganisation definiert und als solche eine Meldestelle aufbaut. Diese Anlaufstelle hätte den Vorteil, dass sich eine hinweisgebende Person nicht an den eigenen Chef wenden müsste, sondern sich einer unabhängigen Fachperson anvertrauen könnte. Eine solche überbetriebliche Meldestelle für Kleinbetriebe würde dahingehend ein Zeichen setzen, dass man es ernst meint mit der Aufdeckung von Missständen in der Privatwirtschaft.

Konkurrenz zwischen Meldestellen von Unternehmen und Staat fördern

Meldestellen von Unternehmen sollten mit gut funktionierenden staatlichen Meldestellen in eine Wettbewerbssituation gebracht werden. Diese Konkurrenzsituation würde die Unternehmen eventuell dazu veranlassen, ihre internen Meldestellen so zu verbessern, dass damit die Bedürfnisse der Whistleblower besser befriedigt werden und sich im Gegensatz dazu die Attraktivität von externen Meldestellen des Staats und der Medien für Whistleblower verringert. Diese Konkurrenz könnte durch eine Anpassung der Gesetzgebung realisiert werden, in der die vorgeschriebene starre Reihenfolge von zu kontaktierenden Meldestellen (zuerst Unternehmen, dann Behörden und erst am Schluss die Medien) aufgehoben und zumindest bei der ersten Instanz eine Wahlfreiheit zwischen Unternehmen und Behörden geboten wird.

9.2.3 Empfehlungen an die Behörden und die Politik

Meldestelle des Bundes zum Vorbild nehmen

Die befragten Experten haben die Meldestelle des Bundes als nachahmenswertes Vorbild für andere Institutionen der öffentlichen Hand (Kantone, Gemeinden etc.) hervorgehoben. Solche Meldestellen könnten bei den Kantonen und Gemeinden jeweils bei der Finanzkontrolle angesiedelt sein.

Verstärkung des rechtlichen Schutzes von Whistleblowern

Mehrere Experten betonten, dass die rechtliche Situation von Whistleblowern in der Schweiz schon heute unbefriedigend sei und durch die geplante Gesetzesrevision noch verschlechtert würde. Eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes von Whistleblowern ist deshalb dringend zu empfehlen mit dem Ziel, dass aus dem Whistleblowing keine Nachteile für hinweisgebende Personen entstehen.

Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung wegen Whistleblowings haben die Geschädigten heute nur Anspruch auf eine finanzielle Wiedergutmachung. Expertinnen und Experten, welche sich zu dieser Thematik geäußert haben, empfehlen stattdessen einen stärkeren Kündigungsschutz, der auch eine Wiederanstellungspflicht beinhalten sollte. In diesem Zusammenhang wird der Artikel 22a im Bundespersonalgesetz, welcher den Whistleblower-Schutz explizit verankert, als vorbildliche Massnahme beurteilt.

Unabhängige Beratungsstelle für Whistleblower

Whistleblower verfügen in aller Regel über keinerlei Vorwissen und Erfahrung mit den anspruchsvollen juristischen, technischen und journalistischen Fragen und Entscheidungen, mit denen sie im Verlauf ihres individuellen Whistleblowing-Prozesses konfrontiert werden.

Als einfache und kostengünstige Massnahme sollte der grundlegende Informations- und Beratungsbedarf von Whistleblowern mit einer Website abgedeckt werden, von der einfache, wertneutrale und zuverlässige Informationen niederschwellig abrufbar sind. Nebst Klärung allgemeiner Fragen sollte die Website auch eine möglichst umfassende Liste von Meldestellen mit erläuternden Hinweisen bereitstellen, welche Meldestelle für welchen Missstand am besten geeignet ist.

Ergänzend zu dieser Informations-Website für Whistleblower ist die Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle für Whistleblower zu empfehlen, wie sie bereits in anderen Ländern (u. a. Deutschland, USA) existiert. Diese Beratungsstelle sollte ausserhalb des Einflusskreises von Medien, Behörden und Unternehmen institutionalisiert sein und potenzielle Whistleblower kompetent und unvoreingenommen über die verschiedenen Entscheidungsoptionen und Meldestellen sowie die damit verbundenen

Vor- und Nachteile informieren. Auch nach Einreichung einer Whistleblower-Meldung oder nach Abschluss des Prozesses könnte eine solche Beratungsstelle die Informantinnen und Informanten weiterhin begleiten und bei Bedarf auch fachlich unterstützen.

Als mögliche organisatorische Modelle für eine solche Whistleblower-Beratungsstelle könnten z. B. die unentgeltliche Rechtsberatung des Anwaltsverbands dienen oder die verschiedenen Anlaufstellen für sexuelle Belästigung. Für den Betrieb dieser Whistleblower-Beratungsstelle müssten innovative, schlanke Strukturen geschaffen werden, deren Finanzierung von Stiftungen, Branchenverbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen sicherzustellen wäre.

9.3 Weiterer Forschungsbedarf

Im Laufe dieses Projekts konnten einige der zu Beginn formulierten Forschungsfragen beantwortet werden. Gleichzeitig ergaben sich aus den gewonnenen Erkenntnissen zahlreiche neue Fragen, welche in Nachfolgeprojekten zu untersuchen sind.

Die Forschungsergebnisse und die formulierten Empfehlungen machen deutlich, dass potenzielle Whistleblower vor der Wahl einer Meldestelle aus vielen stehen (u. a. der des eigenen Unternehmens, der Behörden oder von mehreren Medien). Als neue Forschungsfrage kann deshalb das Folgende festgehalten werden.

- Führt eine Verbesserung des unternehmensinternen Meldewesens durch neue Meldesysteme und eine seriösere und transparente Behandlung der eingegangenen Meldungen zu den erwünschten Ergebnissen, sodass die Quantität und Qualität der internen Meldungen steigt und gleichzeitig auch die unternehmensexternen, medialen Meldestellen weniger, aber qualitativ bessere Meldungen erhalten?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage ist ein komplexes Methodendesign notwendig, bei dem alle relevanten Variablen (Quantität und Qualität der unternehmensinternen Meldestellen, Quantität und Qualität der internen Meldungen, Quantität und Qualität der Meldungen bei Medienstellen) während mehrerer Jahre erhoben und analysiert werden müssten.

Medien realisieren einen hohen Nutzen aus Whistleblower-Meldungen. Im Gegensatz dazu gehen Whistleblower hohe Risiken ein und müssen für die Veröffentlichung der beobachteten Missstände oft zusätzlich einen hohen „Preis“ (Entlassung, Verurteilung etc.) bezahlen. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen:

- Wie kann die sehr asymmetrische Beziehung zwischen Whistleblowern und Medien ausgeglichener gestaltet werden? Welche Strukturen und Anreize sind aufzubauen, damit dieses ungleiche Tauschverhältnis verbessert und für Whistleblower attraktiver wird?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wären Feldexperimente notwendig, bei denen in einem Pre-Post-Design (Vorher-Nachher-Vergleich) die Wirkungen von unterschiedlichen Anreizstrukturen auf das Verhalten von Whistleblowern zu untersuchen wäre.

Wenig Beachtung haben in dieser Studie schlussendlich kulturelle Faktoren von Whistleblowing (Einstellungen, Normen und Werte) erhalten, die in den folgenden Forschungsfragen im Zentrum stehen:

- Wie ist die öffentliche Wahrnehmung von Whistleblowing in der Schweiz? Wird Whistleblowing in der Bevölkerung eher positiv oder eher negativ bewertet? Welche Fälle von Whistleblowing und damit verbundene Personen sind in der Öffentlichkeit bekannt? Welchen Einfluss haben die Einzelgeschichten auf die Gesamtwahrnehmung des Whistleblowings?
- Wie können die für Whistleblowing unverzichtbaren Werte (u. a. Kritikfähigkeit, Zivilcourage) in der Gesellschaft gefördert werden? Welche Rolle spielen die Medien bei der Förderung einer solchen Whistleblowing-Kultur? Wie kann Zivilcourage auch innerhalb von Unternehmen gefördert werden (z. B. durch interne Kommunikation und Qualitätssicherungsverfahren)?
- Welche Zusammenhänge lassen sich aufgrund von internationalen Vergleichen zwischen „Whistleblowing-Werten“ und anderen kulturellen Werten (z. B. Akzeptanz von Demokratie, Ablehnung von Korruption) identifizieren?

Für diese Forschungsfragen zur Whistleblowing-Kultur sind unterschiedliche Formen von quantitativen und qualitativen Befragungen als Untersuchungsmethode geeignet.

Diese Liste ausgewählter Forschungsfragen macht deutlich, dass auch nach Abschluss dieser Studie noch grosser Forschungsbedarf zum Thema Whistleblowing in der Schweiz besteht, und dass für die Beantwortung dieser Forschungsfragen anspruchsvolles Methodendesign notwendig wird.

10. Literaturliste

- Baur, Alex (2011): Störfall im Sozialamt. Die Geschichte von Margrit Zopfi und Esther Wyler. Zürich: Elster-Verlag.
- Brabeck, M. M. (1984): Ethical characteristics of whistle-blowers. *Journal of Research in Personality*, 18, 41–53.
- Briegel, Torsten (2009): Einrichtung und Ausgestaltung unternehmensinterner Whistleblowing-Systeme. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Brown, A. J. (2013): Towards "Ideal" Whistleblowing Legislation? Some Lessons from Recent Australian Experience. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* (Sept./October) 2(3): 153–182.
- Bultmann, Antje (2010): Helden im Schatten der Gesellschaft. Zivilcourage und Whistleblowing. Peiting: Michaels.
- Bundesamt für Statistik BFS (2014): Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2014 nach Wirtschaftszweig. Online verfügbar unter http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnentwicklung/nach_branche.html, zuletzt geprüft am 03.09.2015.
- Bundesrat (01.01.2011): Anzeigepflichten, Anzeigerechte und Schutz, Art. 22a, vom 01.01.2011. In: Bundespersonalgesetz. Online verfügbar unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20000738/index.html>, zuletzt geprüft am 03.09.2015.
- Conway, Richard (2014): Fifa whistleblower Phaedra Al-Majid fears for her safety. British Broadcasting Corporation (BBC), 20.11.2014. Online verfügbar unter <http://www.bbc.com/sport/0/football/30122601>, zuletzt geprüft am 03.09.2015.
- Diermeier, Patricia (2003): Meili. Mission zwischen Moral und Milliarden. Zürich: Orell Füssli.
- Donato, Jessica (2009): Whistleblowing: Handlungsempfehlungen für eine nutzenstiftende Umsetzung in deutschen börsennotierten Unternehmen. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Duffy, Matt J.; Freeman, Carrie P. (2011): Unnamed Sources: A Utilitarian Exploration of their Justification and Guidelines for Limited Use. In: *Journal of Mass Media Ethics* 26, H. 4, S. 297–315.
- Dworkin, Terry Morehead; Baucus, Melissa S. (1998): Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes, In: *Journal of Business Ethics* 17: 1281–1298.
- Ebert, Anna (2012): Die Rechtslage um Whistleblowing. Situation in Deutschland: Whistleblowing-Problematik im Rahmen der Compliance Management Systeme. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.
- Freisfeld, Caroline (2012): Whistleblower-Prozess endet mit Vergleich. In: Frankfurter Allgemeine online, Beruf & Chance (24. Mai). Online verfügbar unter <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitsrecht-whistleblowerprozess-endet-mit-vergleich-11762723.html>, zuletzt geprüft am 08.01.2015.
- Handley, Robert L.; Rutigliano, Lou (2012): Journalistic field wars: defending and attacking the national narrative in a diversifying journalistic field. In: *Media, Culture & Society* 34, H. 6, S. 744–760.
- Heilman, M. E. (1983): Sex Bias in Work Settings: The Lack of Mit model. In Cummings, L. L., & Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5. Greenwich, CT: JAI Press.
- Imbach Haumüller, Diana (2011): Whistleblowing in der Schweiz und im internationalen Vergleich – ein Bestandteil einer effektiven internen Kontrolle? Zürich: Schulthess.
- Johnson, Roberta Ann (2003): Whistleblowing. When it Works—and why. Boulder: L. Rienner Publishers.

- Jubb, Peter B. (1999): Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. In: *Journal of Business Ethics* 21: 77–94.
- Keenan, John .P. (2000): Blowing the Whistle on Less Serious Forms of Fraud: A Study of Executives and Managers. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 12, No. 4, pp 199–217.
- Kuckartz, Udo; Grunenberg, Heiko; Dresing, Thorsten (Hrsg.) (2007): *Qualitative Datenanalyse: computergestützt, Methodische Hintergründe und Beispiele aus der Forschungspraxis (2., überarbeitete und erweiterte Ausg.)*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kuckartz, Udo (2012): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.
- Lewis, D. B. (Hrsg.) (2010): *A global approach to public interest disclosure. What can we learn from existing whistleblowing legislation and research*. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Pub.
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (11. Aufl.)*. Weinheim: Beltz.
- Mazerolle, Paul; Cassematis, Peter (2010): "Whistle while you work": Lessons to be learned from pan-Australian research. In: Lewis, D. B. (Hrsg.): *A global approach to public interest disclosure. What can we learn from existing whistleblowing legislation and research*. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Pub., S. 128–158.
- Mesmer-Magnus, Jessica R.; Viswesvaran, Chockalingam (2005): Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation, In: *Journal of Business Ethics*, Volume 62: 277–297.
- Miceli, Marcia P.; Near, Janet. P. (1992): *Blowing the whistle: the organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Maxwell Macmillan International.
- Miceli, Marcia P.; Near, Janet P. (2010): When do observers of organizational wrongdoing step up? Recent US research on the factors associated with whistleblowing. In: Lewis, D. B. (Hrsg.): *A global approach to public interest disclosure. What can we learn from existing whistleblowing legislation and research*. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Pub., S. 74–90.
- Near, Janet P.; Miceli, Marcia P. (1985): Organizational dissidence: The case of whistle-blowing, In: *Journal of Business Ethics*, Volume 4, Issue 1, pp 1–16.
- o.A.(2015): Katharine Gun. In: WikiLeaks. Online verfügbar unter https://wikileaks.org/wiki/Katharine_Gun, zuletzt geprüft am 08.01.2015.
- o.A. (2013): WikiLeaks-Informant: Manning gesteht Weitergabe geheimer Daten. In: Spiegel online, Politik (28. Februar). Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/politik/ausland/bradley-manning-gesteht-weitergabe-geheimer-daten-an-wikileaks-a-886205.html>, zuletzt geprüft am 08.01.2015.
- Paolillo, J. G. (1981): Role Profiles for Manager's at Different Hierarchical Levels. *Academy of Management Proceedings*, 91–96.
- Pies, Ingo; Beckmann, Markus (2009): *Whistle-Blowing heisst nicht: „verpfeifen“ – Ordonomische Überlegungen zur Korruptionsprävention durch und in Unternehmen*, Diskussionspapier des Lehrstuhls für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, hrsg. von Ingo Pies, Halle 2009.
- Posner, B. Z., & Schmidt, W. H. (1987). Ethics in American companies: A managerial perspective. *Journal of Business Ethics*, 9, 383–391.

- Rohde-Liebenau, Björn (2005): Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation, Düsseldorf.
- Rädiker, Stefan; Stefer, Claus (2007): Qualitative Evaluation – Versuch einer Abkürzungsstrategie. In: Kuckartz, Udo; Grunenberg, Heiko; Dresing, Thorsten (Hrsg.) (2007): Qualitative Datenanalyse: computergestützt, Methodische Hintergründe und Beispiele aus der Forschungspraxis (2., überarbeitete und erweiterte Ausg.). Wiesbaden: VS Verlag, S. 78–92
- Richardson, Brian K.; Wang, Zuoming; Hall, Camille A. (2012): Blowing the Whistle Against Greek Hazing: The Theory of Reasoned Action as a Framework for Reporting Intentions. In: Communication Studies 63, H. 2, S. 172–193.
- Schindler, Felix (2011): Whistleblowerinnen sind schuldig. Bundesgericht bestätigt Schuldspruch gegen Zopfi und Wyler. In: *Neue Zürcher Zeitung*, 21.12.2011. Online verfügbar unter <http://www.nzz.ch/zopfi-1.13750863>, zuletzt geprüft am 03.09.2015.
- Schmidt, Matthias (2005): “Whistle Blowing” Regulation and Accounting Standards Enforcement in Germany and Europe—An Economic Perspective. In: International Review of Law and Economics 25, S. 143–168.
- Schulz, Corinne Nadine (2008): Whistleblowing in der Wissenschaft. Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, Baden-Baden: Nomos.
- Schürer, Stefan (2012): Bundesrat ringt um Kompromiss für Whistleblower. In: *Tages Anzeiger*, 07.08.2012. Online verfügbar unter <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Bundesrat-ringt-um-Kompromiss-fuer-Whistleblower/story/11513961>, zuletzt geprüft am 03.09.2015.
- Schweizer Parlament (20.11.2013a): Botschaft über die Teilrevision des Obligationenrechts. Schutz bei Meldung von Unrechtmässigkeiten am Arbeitsplatz.
- Schweizer Parlament (20.11.2013b): Entwurf zur Änderung des Art. 321a OR. Schutz bei Meldung von Unrechtmässigkeiten am Arbeitsplatz.
- Schweizer Parlament (14.11.2014): Medienmitteilung: Whistleblowing – Ja zur Vorlage, aber bitte einfacher. Online verfügbar unter <http://www.parlament.ch/d/mm/2014/Seiten/mm-rk-n-2014-11-14.aspx>, zuletzt geprüft am 13.07.2015.
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998): Predictors of external whistleblowing: Organizational and intra-personal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411–421.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008): Korruption vermeiden – Hinweise für im Ausland tätige Schweizer Unternehmen (2. überarb. Auflage). Broschüre. Online verfügbar unter <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msgid=17187>
<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msgid=17187>
- Studer, Peter & Mayr von Baldegg, Rudolf (2006): Medienrecht für die Praxis. Vom Recherchieren bis zum Prozessieren: rechtliche und ethische Normen für Medienschaffende. Zürich: Saldo-Ratgeber.
- Wahl-Jorgensen, Karin; Hunt, Joanne (2012): Journalism, accountability and the possibilities for structural critique: A case study of coverage of whistleblowing. In: *Journalism* 13, H. 4, S. 399–416.
- Whistleblower-Netzwerk E.V.: Chronologische Übersicht über offizielle Gesetzgebungsinitiativen und Vorschläge zu Whistleblowing in Deutschland. Online verfügbar unter <http://www.whistleblower-net.de/was-wir-wollen/gesetzliche-regelungen/chronologische-ubersicht-uber-offizielle-gesetzgebungsinitiativen-und-vorschlaege-zu-whistleblowing-in-deutschland/>, zuletzt geprüft am 03.09.2015.

11. Anhang

11.1 Gesprächsleitfaden für die Interviews mit den Expertinnen und Experten

Whistleblower und Medien in der Schweiz

Einleitung: Projekt, Definition, Übersicht

Vielen **Dank**, dass Sie sich für dieses Interview Zeit nehmen! Zuerst möchte ich eine kurze Einleitung geben zum **Projekt**, zur **Auswertung des Interviews** und zu den **Themen**, die wir besprechen möchten:

Projekt

Dieses Interview ist Teil eines Forschungsprojekts an der HTW Chur, das den Titel trägt: **Whistleblower und Medien in der Schweiz – Situationsanalyse und Empfehlungen für die Zukunft**.

Das Projekt wird finanziert von der **Gottlieb und Hans Vogt-Stiftung mit Sitz in Solothurn**. (Laufzeit: 1. 9. 2014 bis 30. 6. 2015).

Auswertung des Interviews

Sofern Sie damit einverstanden sind, würden wir gerne dieses Interview auf Tonband aufnehmen. Ihre Angaben werden aber selbstverständlich **streng vertraulich** und nur in **anonymisierter Form** ausgewertet. Wir werden in der Auswertung eventuelle wörtliche Zitate aus den Interviews verwenden, aber alle Angaben entfernen, welche Rückschlüsse auf bestimmte Personen oder Organisationen ermöglichen.

Nicht nur Wissen, sondern auch Einschätzungen und Meinungen sind von Interesse

Durch das Interview möchten wir von Ihrem Wissen und Ihren Kenntnissen profitieren. Bei bestimmten Fragen gibt es vermutlich kein gesichertes Wissen. In diesem Fall sind wir froh, wenn Sie uns dennoch eine Antwort geben können, die Ihrer subjektiven Einschätzung und Meinung entspricht.

Definition: Whistleblower

Im Interview steht ja der Begriff des Whistleblowers im Zentrum. Wir verstehen darunter Folgendes: „**Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.**“

(Interviewstart)

Allgemeine Fragen

Was ist Ihr Bezug zur Whistleblower-Thematik?

- 1) **Haben Sie damit in Ihrem beruflichen Alltag zu tun?**
- 2) **Wie oft? In welchen Situationen?**
- 3) **Können Sie das an einem Beispiel illustrieren?**

- 4) **Wie nennen Sie in Ihrer Organisation die Menschen, welche Whistleblowing betreiben?** Unsere Definition: „Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen (Medien, Strafverfolgungsbehörden etc.) weitergeben.“
- 5) Finden Sie den englischen Begriff „Whistleblower“ sinnvoll? Oder verwenden Sie einen anderen Begriff? Welchen?

Fragen nur für Meldestellen

(Sprung: Nicht-Meldestellen: Weiter mit Punkt E, S. 4)

Wie pflegen Sie den Kontakt zu Whistleblowern?

1) Wie oft benutzen Sie die folgenden technischen Möglichkeiten für den Kontakt mit Whistleblowern?

	Nie	Selten	Ab und zu	Häufig	Immer
a) Persönliches Gespräch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Telefonisches Gespräch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) SMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) E-Mail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Social Media (bspw. Whatsapp, Facebook etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Online-Formular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Online-Plattform für Dokumentenaustausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Versand, Übergabe von Papierdokumenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Anderes, nämlich (bitte notieren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Fälle werden bei Ihnen gemeldet? Wie läuft die Verarbeitung?

- 1) Wie machen Sie auf Ihre Whistleblower-Meldestelle aufmerksam?

- 2) Betreiben Sie aktives Marketing (Inserate, Hinweise im Medium)? Falls ja: In welcher Form?
- 3) Gibt es bestimmte Massnahmen, mit denen Sie das Vertrauen der Whistleblower in Ihre Organisation zu stärken versuchen? Welche?
- 4) **Bitte beschreiben Sie einen typischen Fall, der bei Ihnen gemeldet wird und wie er anschliessend verarbeitet wird.**
- 5) Über welches Medium findet der Erstkontakt statt? Wie geht es danach weiter?
- 6) Welche Fragen und Entscheidungen müssen geklärt werden? Wie und von wem werden diese Antworten gefunden?
- 7) Gibt es bestimmte Ablaufmuster, die zwar nicht schriftlich festgehalten sind, sich aber bewährt haben?
- 8) **Gibt es bei Ihnen eine interne schriftliche Anweisung (z. B. Checkliste, Prozessbeschreibung etc.), wie bei Whistleblowing-Meldungen vorzugehen ist? Falls ja, wäre es möglich, zu erfahren, was darin steht?**
- 9) **Welche Rolle spielt die Anonymität (im Sinne von: Sie wissen nicht, wer der Whistleblower ist) und die Möglichkeit der Verschlüsselung von Informationen?**
- 10) Versuchen Whistleblower, Ihre Anonymität möglichst lange zu wahren?
- 11) **Bieten Sie bei den Online-Kanälen (E-Mail, Online-Formular, Online-Dokumentablage) die Möglichkeit einer verschlüsselten Verbindung?**
- 12) Falls ja: Wird die Verschlüsselung von den Whistleblowern oft benutzt? Oder eher selten?

Nun zu den Meldungen:

- 1) **Welches sind die wichtigsten Themen, die in den Whistleblower-Meldungen bei Ihnen angeschnitten werden?**
- 2) Nennen Sie bitte die 2 bis 3 wichtigsten Themen.
- 3) **Wie viele Meldungen erhalten Sie ungefähr pro Monat?**
- 4) **Welche Merkmale müssen Meldungen erfüllen, damit diese für Sie brauchbar sind und weiterverarbeitet werden können?**
 - Was sind typische Beispiele?
- 5) **Wie gross ist der Anteil von brauchbaren Meldungen am Total aller Meldungen? (Bitte Schätzung in Prozent angeben.)**
- 6) **Welche Merkmale weisen unbrauchbare Meldungen auf?**
 - Was sind typische Beispiele?
- 7) **Wie gross ist der Anteil von unbrauchbaren Meldungen am Total aller Meldungen? (Bitte Schätzung in Prozent angeben.)**
- 8) **Wie gehen Sie mit den unbrauchbaren Meldungen um?**
 - Leiten Sie diese an andere Stellen weiter? An welche?
 - Gibt es eine Absage an den Whistleblower?
 - Anderes?

A) Wie sieht die Organisation (zeitlich, personell) aus?

- 1) **Wer ist für die Bearbeitung der Meldungen zuständig?**
 - Werden die Fälle einzelnen Mitarbeitenden zugeordnet?
 - Oder arbeiten mehrere Personen am gleichen Fall?
 - Ist die Arbeit bei der Meldestelle beliebt oder eher unbeliebt?
- 2) **Wie ist der zeitliche Ablauf?**
 - Wie schnell erhalten Whistleblower von Ihnen eine Antwort?

- Wie gehen Sie mit Whistleblower-Meldungen ausserhalb der normalen Bürozeiten um?
 - Wie lange dauert ein durchschnittlicher Fall?
- 3) Wie viele Stellenprozente beansprucht die Betreuung und Verarbeitung der Whistleblower-Meldungen? (Bitte Schätzung angeben.)**
- 4) Benötigen Whistleblower gemäss Ihren Erfahrungen eine gewisse Beratung und Unterstützung von Ihnen?**
- Falls ja: Wo besteht Beratungsbedarf?
 - Bieten Sie selbst eine solche Beratung an? Oder leiten Sie Whistleblower bei Bedarf an andere Beratungsstellen (z. B. Rechtsberatung, psychologische Unterstützung, Kommunikationsberatung) weiter?

Relevanz und Kooperation mit anderen Whistleblower-Meldestellen?

- 1) Wie beurteilen Sie (aus der Sicht eines Whistleblowers) die Wichtigkeit von unterschiedlichen Arten von Whistleblower-Meldestellen?**

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Gar nicht wichtig	Weiss nicht
Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staat, öffentliche Hand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensinterne Meldestellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Meldestellen, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2) Bitte begründen Sie Ihre Einschätzungen kurz.**
- 3) Was meinen Sie: Gibt es (aus Sicht der Whistleblower) eine gewisse Konkurrenz zwischen den Meldestellen?**
- 4) Falls ja: Welche Merkmale von Meldestellen sind für einen Whistleblower vermutlich besonders wichtig?**
- 5) Kooperieren Sie in irgendeiner Form mit anderen Whistleblower-Meldestellen (von Medien, von Unternehmen, von der öffentlichen Hand oder von NGOs)?**
- 6) Falls ja, mit welchen? In welcher Form?**
- 7) Kommt es vor, dass Sie Whistleblowern empfehlen, sich an andere Meldestellen zu wenden?**

Handlungsbedarf, Empfehlungen

- 1) Zum Schluss möchten wir Sie noch fragen, ob Sie für die Schweiz einen Handlungsbedarf im Bereich Whistleblowing und Medien sehen?**
- 2) Sind Veränderungen und Verbesserungsmassnahmen notwendig?**
- 3) Wer ist dafür verantwortlich?**

Im Folgenden noch etwas genauer:

a) Gibt es Handlungsbedarf bei den Unternehmen ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		
b) Gibt es Handlungsbedarf bei der Politik ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		
c) Gibt es Handlungsbedarf bei den Medien ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		
d) Gibt es Handlungsbedarf bei der journalistischen Ausbildung ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		
e) Gibt es Handlungsbedarf bei der Beratung und Unterstützung von Whistleblowern ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		
f) Gibt es noch anderen Handlungsbedarf ?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Falls ja: Welchen?		

Ausblick, Abschluss

(An alle)

- 1) **Gibt es aus Ihrer Perspektive noch weitere Personen, die Sie uns für ein Interview zu dieser Thematik empfehlen könnten?** Falls ja: Bitte nennen Sie uns einige Namen von Personen und die dazugehörige Organisation.

1)

2)

3)

4)

5)

Nur an Meldestellen):

- Wie bereits erwähnt, möchten wir die **Meldungen nach einem einfachen Codebuch (Kategorienschema) auswerten**. Beim Projektstart hatten wir geplant, dass jemand Ihrer Organisation die Kategorisierung der Meldungen vornimmt. Wir können Sie für diese Arbeit auch entschädigen, aber dieses Vorgehen ist doch etwas aufwendig und umständlich für

Sie. Wir müssten dazu auch einen kleinen Ausbildungsworkshop mit allen Beteiligten durchführen.

- Deshalb möchten wir Ihnen anbieten, dass ein **Projektmitarbeiter diese Arbeit für Sie erledigen würde**. Selbstverständlich unter Wahrung des journalistischen Quellenschutzes und unter Wahrung der Privatsphäre der Whistleblower. Dazu werden wir eine schriftliche Vertraulichkeitserklärung abgeben. Die Daten (Meldungen) würden auch bei Ihnen im Haus bleiben. Der Mitarbeiter würde bei Ihnen vorbeikommen und vor Ort diese Codierarbeit erledigen.

Wären Sie an dieser Möglichkeit (Codierung durch Projektmitarbeiter) interessiert?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
--	-----------------------------	-------------------------------

- 1) **Wir sind schon am Schluss des Interviews angelangt. Gibt es ein Thema, das wir noch nicht angesprochen haben, zu dem Sie etwas sagen möchten? Möchten Sie ein Schlusswort formulieren?**

Sind Sie daran interessiert, über Publikationen aus dem Projekt per E-Mail informiert zu werden?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
--	-----------------------------	-------------------------------

Vielen Dank!

(Verabschiedung)

11.2 Codebuch für die Analyse der Whistleblower-Meldungen

Formale Kategorien

1. Artikel-Identifikationsnummer

In dieser Kategorie wird die Identifikationsnummer der Meldung codiert. Es handelt sich dabei um eine eindeutige vierstellige Zahl. Die Meldungen werden von der ältesten zur aktuellsten durchnummeriert (bei 0001 starten).

Damit das Projektteam die einzelnen Meldungen unterscheiden kann, werden die Meldungen der einzelnen Meldestellen in 1000er Schritte nummeriert, d. h. die Nummerierung der Meldestelle 1 startet bei 1000, die Nummerierung der Meldestelle 2 bei 2000 und die Nummerierung der Meldestelle 3 bei 3000. Falls Sie eine eigene, interne Nummerierung haben, bitte auch diese angeben:

Nummerierung für Analyse:

--	--	--	--

Beispiel:

1	0	3	5
---	---	---	---

Eigene, interne Nummerierung bei der Meldestelle:

--	--	--	--

2. Meldestelle

In dieser Kategorie wird die Meldestelle nach dem folgenden Schema codiert:

- 1 Meldestelle 1
- 2 Meldestelle 2
- 3 Meldestelle 3

3. Sprache

In dieser Kategorie wird die Sprache der Meldung nach dem folgenden Schema codiert:

- 1 Deutsch
- 2 Französisch
- 3 Italienisch
- 4 Rätoromanisch
- 5 Englisch
- 6 Sonstige, nämlich: _____

4. Datum

In dieser Kategorie wird, wenn vorhanden, das Datum des Eingehens der einzelnen Meldungen nach folgendem Schema codiert (um allfällige Ambiguitäten/Mehrdeutigkeiten zu verhindern, steht im Falle der ersten neun Tage des Monats und für die ersten neun Monate eine 0 davor):

- 1 Nicht angegeben
- 2 Datum angegeben, nämlich:

--	--

Tag

--	--

Monat

--	--	--	--

Jahr

Beispiel: 1. Juli 2013

0	1
---	---

Tag

0	7
---	---

Monat

2	0	1	3
---	---	---	---

Jahr

5. Länge der Meldungen

In dieser Kategorie wird die Länge der Meldung als Ganzes codiert, d. h. einschliesslich Titel und Untertitel, nach der Anzahl der Zeichen (mit Leerzeichen).

--	--	--	--

Anzahl Zeichen

6. Titel der Meldungen

In dieser Kategorie wird der Titel (und Untertitel) der Meldung codiert (falls vorhanden).

- 1 Kein Titel durch meldende Person angegeben
- 2 Titel oder E-Mail-Betreff vorhanden, nämlich:

Titel und Untertitel der Meldung (oder E-Mail-Betreff):

--

7. Zusätzliche Unterlagen

Sind zusätzlich zur Meldung weitere Unterlagen mitgeliefert worden?

- 1 Nein
- 2 Ja, nämlich (Anzahl Dokumente eintragen):

--	--

Inhaltliche Kategorien

Fragen zur meldenden Person („Whistleblower“)

8. Anonymität

Wurde die Meldung anonym abgegeben?

- 1 Nein
- 2 Ja, anonym
- 3 Ja, Pseudonym (Fantasiename)

9. Geschlecht

Gibt es Hinweise auf das Geschlecht des Meldenden?

- 1 Nein
- 2 Ja, weiblich
- 3 Ja, männlich

10. Alter

Gibt es Hinweise auf das Alter des Meldenden?

- 1 Nein
- 2 Ja

Falls ja:

- 2.1 <18
- 2.2 19–35
- 2.3 36–50
- 2.4 51–65
- 2.5 >65

11. Sind Kontaktinformationen des Meldenden angegeben (E-Mail-Adresse etc.)?

- 1 Nein
- 2 Ja

Falls ja:

- 2.1 E-Mail-Adresse
- 2.2 Telefonnummer (Festnetz)
- 2.3 Handynummer
- 2.4 Sonstiges, nämlich: _____

Fragen zum gemeldeten Misstand

12. Private/persönliche Probleme

Wird bei der Meldung auf private, persönliche Probleme eingegangen?

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich, falls mehrere Problembereiche erwähnt sind

1. Nennung: Wichtigstes Problem
2. Nennung: Zweitwichtigstes Problem
3. Nennung: Drittwichtigstes Problem
- 1 Nein
- 2 Ja, finanzielle Probleme
- 3 Ja, psychische Probleme
- 4 Ja, Gesundheitsprobleme
- 5 Ja, familiäre Probleme
- 6 Ja, Nachbarschaftsprobleme
- 7 Ja, andere private Probleme

13. Nichtprivate Probleme (Arbeit, Konsum, Sozialstaat, Wirtschaft etc.)

Wird bei der Meldung auf nichtprivate Probleme eingegangen?

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich, falls mehrere Problembereiche erwähnt sind

1. Nennung: Wichtigstes Problem
2. Nennung: Zweitwichtigstes Problem
3. Nennung: Drittwichtigstes Problem
- 1 Nein

Arbeit:

- 2 Ja, Arbeitszeit
- 3 Ja, Mobbing am Arbeitsplatz (schlechte Behandlung am Arbeitsplatz)
- 4 Ja, ungerechtfertigte Entlassung
- 5 Ja, ungerechtfertigte Bereicherung

Konsum:

- 6 Ja, Irreführung und Betrug bei Produkten (bspw. zu hohe Preise, Falschinformation, Qualitätsmängel etc.)
- 7 Ja, Irreführung und Betrug bei Dienstleistungen und Service (zu hohe Preise, Falschinformation, Qualitätsmängel bei Online-Shops, Vermittlung [z. B. Immobilien] etc.)

Sozialstaat:

- 8 Ja, Sozialversicherungen (Krankenkasse, Arbeitslosenversicherung, IV, Sozialhilfe etc.)
- 9 Ja, Patientenbetreuung (Kinder-/Altersheim, Spital etc.)

Wirtschaft:

- 10 Ja, Schwarzhandel (illegale Produkte und Dienstleistungen)
- 11 Ja, Steuerdelikte (Hinterziehung, Dokumentenfälschung etc.)
- 12 Ja, andere

14. Rolle des Whistleblowers/der informierenden Person

Aus welcher Perspektive meldet der Whistleblower?

- 1 Keine Hinweise zur Rolle vorhanden
- 2 Mitarbeiter/-in
- 3 Ex-Mitarbeiter/-in
- 4 Kunde/Kundin
- 5 Lieferant/-in
- 6 Kontrollstelle/Behörde
- 7 Verwandte/-r oder Freund/-in von Mitarbeiter/-in (Ehefrau/-mann, Freund/-in etc.)
- 8 Sonstiges, nämlich: _____

15. Gemeldeter Missstand

15.1 Branche*

Welche Wirtschaftsbranche ist von Missständen betroffen?

- 1 Dienstleistungen (Finanzdienstleistungen, Versicherungsdienstleistungen etc.)
- 2 Detailhandel/Verkauf
- 3 Öffentliche Verwaltung
- 4 Maschinen-/Fahrzeugbau
- 5 Verkehr und Lagerei
- 6 Post-, Kurier- und Expressdienste
- 7 Baugewerbe
- 8 Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen
- 9 Gastgewerbe und Beherbergung
- 10 Verlagswesen, audiovisuelle Medien und Rundfunk, Telekommunikation
- 11 Erziehung und Unterricht
- 12 Versicherungen
- 13 Herstellung von Nahrungsmitteln und Tabakerzeugnissen
- 14 Kunst, Unterhaltung und Erholung
- 15 Sonstiges, nämlich: _____

* Quelle: Bundesamt für Statistik (2014)

15.2 Informationsquellen (Personen)

Welche Informationsquellen (Personen) werden erwähnt?

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich (alles Zutreffende ankreuzen)

- 1 Keine Hinweise zur Informationsquelle vorhanden
- 2 Selbst gesehen (Augenzeuge), gehört oder erlebt
- 3 Von Mitarbeitern gehört
- 4 Von externen Personen (Kunden/Kundinnen, Lieferanten/Lieferantinnen) gehört
- 5 Sonstiges, nämlich: _____

15.2.1 Beweismittel (schriftlich)

Werden schriftliche Beweismittel erwähnt?

- 1 Nein (nur selbst gesehen oder von anderen gehört)

- 2 Ja, Beweismittel erwähnt, aber keine Unterlagen beigefügt
- 3 Ja, erwähnt und Unterlagen beigefügt

15.3 Juristische Dimension

Hat die Meldung eine juristische Dimension? Werden juristische Fachbegriffe und Institutionen erwähnt (bspw. illegal, Polizei, Gesetze, Gerichte, Staatsanwalt, Strafverfolgung, Verhaftung etc.)?

- 1 Nein
- 2 Ja

16. An anderer Stelle schon gemeldet?

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich (alles Zutreffende ankreuzen)

Gibt es in der Meldung Hinweise, dass der Missstand noch an anderer Stelle gemeldet wurde?

- 1 Nein
- 2 Ja, organisationsinterne Stelle (Vorgesetzter, Unternehmensleitung, Whistleblower-Meldestelle etc.)
- 3 Ja, Polizei
- 4 Ja, Behörden (Ämter, Politiker etc.)
- 5 Ja, andere Medien
- 6 Ja, sonstiges, nämlich: _____

Fragen zum Objekt der Kritik (Organisationen und Personen, die für den Missstand als verantwortlich dargestellt werden)

17. Beteiligte Personen/Organisationen

17.1 Andere Mitarbeitende

Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin (oder mehrere Mitarbeiter/-innen) als „Täter/-in“ bzw. „Täter/-innen“ erwähnt?

- 1 Nein
- 2 Ja (ohne Namen)
- 3 Ja, namentlich erwähnt

17.2 Externe Personen

Werden organisationsexterne Personen als „Täter“ erwähnt?

- 1 Nein
- 2 Ja (ohne Namen)
- 3 Ja, namentlich erwähnt

17.3 Andere Organisationen

Werden organisationsexterne Organisationen als „Täter“ erwähnt?

- 1 Nein
- 2 Ja (ohne Namen)
- 3 Ja, namentlich erwähnt

Fragen zu möglichen Forderungen und Handlungsempfehlungen

18. Werden irgendwelche Forderungen und Handlungsempfehlungen formuliert?

- 1 Nein
- 2 Ja

Falls ja:

18.1 An wen richten sich diese Forderungen? Wer sollte handeln?

Hinweis: Mehrfachnennungen möglich (alles Zutreffende ankreuzen)

- 1 Medium (Veröffentlichung, Aufruf zur Recherche etc.)
- 2 Kritisierte Organisation selbst
- 3 Staatliche Stellen (Polizei, Strafverfolgung, Ämter, Politiker etc.)
- 4 Sonstiges, nämlich: _____

19. Journalistische Weiterbearbeitung der Meldung

In dieser Kategorie wird die Weiterbearbeitung der Meldung nach dem folgenden Schema ckodiert:

- 1 Meldung diene als Grundlage für eine eigene Geschichte nur zu diesem Fall
- 2 Meldung diene als thematische Anregung für eine allgemeinere Geschichte
- 3 Meldung wurde nicht weiterverfolgt
- 4 Unbekannt

Kommentarfeld (Besonderheiten)

11.3 Kategoriensystem zur Auswertung der Interviews mit Expertinnen und Experten mithilfe MAXQDA

KATEGORIENSYSTEM (Hauptkategorie = fett, Subkategorie = normale Schrift)	Definition
1_Definition Whistleblower	<i>"Whistleblower sind Informantinnen und Informanten, welche Hinweise in Bezug auf organisationsinternes Fehlverhalten an Dritte, meist organisationsexterne Stellen weitergeben"</i> Haben die Interviewees andere Definitionen? Stimmen sie mit der unsrigen überein?
1_Definition Whistleblower\Ansehen, Wahrnehmung Whistleblower [WB]	Konnotation des Begriffs Whistleblower. Welches Ansehen hat er, wie wird er wahrgenommen. Dabei 3 Ausprägungen berücksichtigen: weder-noch (keine Konnotation erkennbar, unentschieden), positive („Helden“), negativ („Verräter“).
1_Definition Whistleblower\Ansehen, Wahrnehmung Whistleblower\WB Konnotation ambivalent	Konnotation Whistleblower ist ambivalent – weder positive noch negative Konnotation, keine eindeutige Zuordnung oder dann wie Anker-Beispiel: zum Beispiel die zwei Frauen vom Zürcher Sozialdienst, die auf der einen Seite Prix Courage bekommen, aber auf der anderen Seite null Chancen mehr haben. Das ist schon extrem.
1_Definition Whistleblower\Ansehen, Wahrnehmung Whistleblower\WB Konnotation negativ	negative Konnotation = „Verräter“, verpfeift jemanden
1_Definition Whistleblower\Ansehen, Wahrnehmung Whistleblower\WB Konnotation positiv	positive Konnotation = „Held“
1_Definition Whistleblower\Begriffsäquivalent Whistleblower	Andere Begriffe, die anstelle von Whistleblower verwendet werden.
1_Definition Whistleblower\Kritische Ergänzung Definition Whistleblower	Zusätzliche Aspekte, Ergänzungen, die unsere Definition kritisch würdigen.
1_Definition Whistleblower\Whistleblowing Handlung	Was beinhaltet Whistleblowing als Handlung: Was tut ein Whistleblower? Whistleblower über sein Handeln und Verhalten („proaktiv“) definiert.
1_Definition Whistleblower\Whistleblowing Kultur	Was die Menschen in CH im Umgang mit dem Phänomen selbstgestaltend hervorbringen, z. B. Negierung, Loben (De-/Rekonstruktion des Phänomens).
2_Zweck der Meldestelle	Begründung, wozu eine Meldestelle im Betrieb/im Verlag/in der Redaktion dient. Interviewees nehmen eine Selbstbeschreibung vor.
2_Zweck der Meldestelle\Austausch mit anderen Meldestellen	Erfolgt ein Austausch mit anderen Meldestellen, Redaktionen?
2_Zweck der Meldestelle\Einschätzung Meldestellen	Angaben/Einschätzung, inwiefern die Meldestelle dafür taugt, wofür sie eingerichtet wurde oder eben nicht taugt. Zudem: für welches Medium taugt eine Meldestelle?
2_Zweck der Meldestelle\Werbung Meldestelle	Wie wird auf die Meldestelle aufmerksam gemacht? In welcher Form wird sie beworben?
3_Kontaktpflege	Kontaktpflege zum WB allgemein: Kontaktsuche, Kontaktabbruch, Kontakt aufrechterhalten.
3_Kontaktpflege\Betreuung Whistleblower	Beschreibt die Handlungen, welche der Journalist vornimmt, damit WB resp. anrufende Person informiert ist über den Publikationsprozess, die damit verbundenen Risiken oder aber, warum es keine Publikation gibt.
3_Kontaktpflege\bewährte Ablaufmuster	Ablaufmuster in der Betreuung, Beziehungspflege mit WB, die sich bewährt haben, die hauptsächlich genutzt werden oder welche man vorgesehen hat (jedoch noch nicht zur Anwendung kamen = Vorstellung davon, was sich bewähren würde).
3_Kontaktpflege\Kontakt aufrechterhalten	Art und Weise, Vorgehen, wie WB und Zeitung, Meldestelle, Journalist Kontakt aufrechterhalten.
3_Kontaktpflege\Kontaktabbruch	Art und Weise, Vorgehen, wie WB oder Zeitung, Meldestelle, Journalist Kontakt abbricht.
3_Kontaktpflege\Kontaktaufnahme	Art und Weise, Vorgehen, wie WB Kontakt zu Zeitung, Meldestelle, Journalist aufnimmt.
3_Kontaktpflege\Kontaktsuche	Art und Weise, Vorgehen, wie WB Kontakt zu Zeitung, Meldestelle, Journalist sucht.
3_Kontaktpflege\Vertrauensgewinn	Umfasst die Schritte und Mechanismen, die zwischen Zeitungsredaktion/Journalist und WB eine Vertrauensbasis erstellt, damit die Verarbeitung zum Artikel/die Publikation eingeleitet werden kann.
4_Meldeprozess	WIE wird gemeldet und WAS wird gemeldet, allgemeine Aussagen.
4_Meldeprozess\Anzahl Meldungen	Wie viele Meldungen kommen pro Tag, pro Monat rein? Noch keine Unterscheidung, ob verwertbar oder nicht.

4_Meldeprozess\Intensität der Nutzung	Wie intensiv, oft wird die angebotene Meldestelle/Plattform von Personen, die etwas melden, genutzt.
4_Meldeprozess\M'Stelle organisatorisch ausgestaltet	Wie ist man personell auf der Meldestelle organisiert, welche Strukturen wurden erstellt, welchen Abläufen folgt man intern.
4_Meldeprozess\M'Stelle technisch ausgestaltet	Wie ist die Meldestelle technisch ausgerüstet. Dazu diene die tabellarische Abfrage.
5_Bearbeitung der Meldungen	Wer bearbeitet wie welche Fälle nach Eingang der Meldung. Was wird zum Prozess gesagt.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen	Welcher Art sind die Meldungen? Was ist der Inhalt der Meldungen.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Arbeit+Versicherung	Art der Meldung: Mobbing etc. Arbeitsrechtliche Vorfälle.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Familienangelegenheiten	Art der Meldung: interne Familienangelegenheiten wie Scheidung, Untreue etc.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Konsum	Art der Meldungen: alles, was mit Konsum zu tun hat.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Motive	Art der Meldung: Motiv jemandem eins auswischen, dem Nachbarn etc. → Denunzieren.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\öffentliche Institutionen	Worüber beschwerten sich die Melder/Melderinnen, wenn sie sich über Gemeinde, öffentliche Institutionen beschwerten?
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Pflege+Betreuung	Art der Meldung: es geht um Missstände im Pflegebereich: Altersheim, Pflegeheim, Gesundheitsbereich.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Schreiben Sie doch mal!	Art der Meldung: Themenwünsche, die aus Sicht des Anrufers/der Anruferin wichtig sind und über die geschrieben werden müsste.
5_Bearbeitung der Meldungen\Art der Meldungen\Umgang mit anvertrautem Geld	Art der Meldung: Korruption, Missbrauch öffentlicher Gelder etc.
5_Bearbeitung der Meldungen\Journalistische Kriterien	Welche journalistischen Kriterien gibt es zur Abschätzung, ob die Meldungen „Newswert“ haben oder „eine Geschichte wert sind“.
5_Bearbeitung der Meldungen\Journalistische Kriterien\Auswahl anhand der Kriterien	Wie wird gemäss den journalistischen Kriterien ausgewählt, wie werden sie angewandt?
5_Bearbeitung der Meldungen\Journalistische Kriterien\journalistisch nicht relevant	Welche Meldungen erfüllen die Kriterien nicht und warum? Wie wird dann damit umgegangen?
5_Bearbeitung der Meldungen\Journalistische Kriterien\journalistisch relevant_ohne Artikel	Meldungen, die als relevant, interessant eingestuft werden, jedoch nicht (sofort) publiziert werden.
5_Bearbeitung der Meldungen\Journalistische Kriterien\Verarbeitung zum Artikel	Eine Meldung erfüllt die journalistischen (oder redaktionellen) Kriterien. Wie wird sie nun zu einem Artikel verarbeitet (zeitlicher, inhaltlicher Ablauf)?
6_Relevanz der Medien-Meldestellen	Welche Bedeutung haben Zeitungsmeldestellen (aus der Sicht der Befragten). Einschätzung, Reflexion.
6_Relevanz der Medien-Meldestellen\Konkurrenz	Werden die unterschiedlichen Meldestellen (Medien innerhalb und andere Meldestellen) als Konkurrenz erfahren/wahrgenommen? Warum ja, warum nein?
6_Relevanz der Medien-Meldestellen\Scheckbuch-Journalismus	Inwiefern wird für das Erscheinen der Meldungen bezahlt?
7_Relevanz nicht-journalistischer Meldestellen	Welche Bedeutung haben Meldestellen bei Behörden, Unternehmen, Ombudsmann etc.? Einschätzung, Wahrnehmung seitens der Befragten.
8_Handlungsbedarf	Welchen Handlungsbedarf sehen die Befragten in Bezug auf die Meldestelle und den Umgang mit Whistleblowing oder mit Whistleblowern – in der Tabelle RUBRIK „anderen Handlungsbedarf“?
8_Handlungsbedarf\B+U Whistleblower	Handlungsbedarf bzgl. Beratung und Unterstützung von Whistleblowern
8_Handlungsbedarf\Journalistische Ausbildung	Handlungsbedarf bzgl. Journalistische Ausbildung beschreibend
8_Handlungsbedarf\Keinen Handlungsbedarf	ausdrücklich keinen Handlungsbedarf genannt
8_Handlungsbedarf\Medien	Handlungsbedarf bzgl. Medien beschreibend
8_Handlungsbedarf\Politik	Handlungsbedarf bzgl. Politik beschreibend
8_Handlungsbedarf\Unternehmen	Handlungsbedarf bzgl. Unternehmen beschreibend
9_Empfehlungen zu Whistleblowing	Welche Empfehlungen werden bzgl. der verschiedenen Meldestellen und dem Umgang mit Whistleblowing oder mit Whistleblowern gegeben?
9_Empfehlungen zu Whistleblowing\B+U Whistleblower	Empfehlungen zur Betreuung und Unterstützung von Whistleblowern
9_Empfehlungen zu Whistleblowing\Journalistische Aus-/Weiterbildung	Empfehlungen/Bemerkungen werden gegeben, die sich explizit auf die Journalistische Aus-/Weiterbildung beziehen.
9_Empfehlungen zu Whistleblowing\Medien	Empfehlungen an die Medien
9_Empfehlungen zu Whistleblowing\Politik	Empfehlungen an die Politik

9_Empfehlungen zu Whistleblowing\Unternehmen	Empfehlungen an Unternehmen
10_Schutz Whistleblower	allgemeine, nicht weiter spezifizierte Äusserungen zum Schutz der Whistleblower, z. B. im Zug der OR-Änderung.
10_Schutz Whistleblower\Anonymisierung	Wie wird Anonymität gewährleistet, wie läuft der Anonymisierungsprozess, Schritte, Massnahmen, die der Journalist und auch der WB leisten (müssen).
10_Schutz Whistleblower\Häufigkeit Anonymität beanspruchen	Wie häufig und wann wird von den WB Anonymität verlangt?
10_Schutz Whistleblower\Information, Beratung bzgl. Whistleblowing	Welche Informationen werden gegeben oder müssten gegeben werden bzgl. Whistleblower-Schutz und zum Whistleblowing als Vorhaben? Wer gibt diese?
11_Sonstiges	Code für alles, was nicht unter die anderen Codierungen passt, aber nicht verloren gehen sollte, evtl. von Relevanz ist.
11_Sonstiges\kritische Distanz	Äusserungen, die nicht auf eine Frage hin fallen, sondern reflektierend sind; kritische Würdigungen oder Einblicke in die eigene Branche, Zunft geben.
12_Kontakte+Infos	Angaben aus den Interviews zu weiteren Kontaktpersonen. Informationen rund ums Thema, jedoch nicht für FF relevant.

HTW Chur

Hochschule für Technik und Wirtschaft
Schweizerisches Institut für Informationswissenschaft SII
Schweizerisches Institut für Entrepreneurship (SIFE)
Pulvermühlestrasse 57
CH-7004 Chur

Telefon: +41 (0)81 286 39 02

Telefax: +41 (0)81 286 24 00

E-Mail: hochschule@htwchur.ch
www.htwchur.ch/informationsscience
www.htwchur.ch/sife