

Pflegefachpersonen als Whistleblower

# Alarm schlagen, Leben retten



**Misstände in Institutionen des Gesundheitswesens können fatale Folgen haben. Es wäre wichtig, sie aufzuzeigen, doch die Schweizer Gesetze sind Whistleblowern gegenüber alles andere als wohlgesinnt. Was tun, wenn das Wohlergehen der Patienten auf dem Spiel steht?**

**Text:** Pierre-André Wagner / **Fotos:** Werner Krüper, Fotolia

Am 15. Januar 2009 flog ein Airbus der US Airways zwei Minuten nach dem Start über New York in einen Schwarm von Kanadagänsen. Drei Minuten nach dem Totalausfall beider Triebwerke gelang der Besatzung eine Notwasserung, die in die Geschichte der Luftfahrt einging. Keiner der 155 Passagiere wurde ernsthaft verletzt, weil jedes Teammitglied und das Team als Ganzes in dieser Extremsituation das Richtige zum richtigen Zeitpunkt tat. Die Fähigkeiten beider Piloten und der drei Flugbegleiterinnen wurden optimal genutzt.

in der Fehlerkultur. Das Augenmerk verschob sich von der Unvollkommenheit der Akteure hin zur Komplexität der Systeme, in denen sie sich bewegen, handeln und laufend Entscheidungen fällen müssen. Die Antwort, der sich Fluggesellschaften weltweit angeschlossen haben, heisst «Crew Resource Management». Sie bedeutet im Wesentlichen, dass jede beteiligte Fachperson ihre Kenntnisse und Kompetenzen vorbehalten einbringen kann und soll. Konkret: die Vorstellung des Piloten als Alleinherrscher an Bord, die zu Zeiten

lität der Kommunikation: Es geht nicht um unser Ego, um Macht oder das Prestige der Organisation, sondern um den Auftrag.

Fehlermeldeinstrumente wie das CIRS (Critical Incident Reporting System), die ebenfalls ursprünglich für die Luftfahrt entwickelt worden sind, sind aus diesem Perspektivenwechsel entstanden – aus der Erkenntnis, dass das System nur verbessert werden kann, wenn Fehler nicht sanktioniert, sondern deren Ursachen analysiert werden.

Obschon Fehlermeldesysteme im Schweizer Gesundheitswesen mittlerweile recht weit verbreitet sind, kann nichts darüber hinwegtäuschen, dass wir von einem echten Paradigmenwechsel noch weit entfernt sind, und dass sich die alten Denk-, Kommunikations- und Managementmuster hartnäckig halten. Obwohl klar ist, dass hier viel mehr Menschen an den Folgen von vermeidbaren Fehlern zu Schaden kommen oder gar sterben, als im Luftverkehr.

## Whistleblowing

Was hat das alles mit Whistleblowing zu tun? Laut Wikipedia bezeichnet der Begriff eine Person, die wichtige, aber an sich geheime Informationen über Missstände, Verbrechen oder Gefahren an die Öffentlichkeit bringt, von denen er typischerweise an seinem Arbeitsplatz Kenntnis bekommen hat.

Die bekanntesten Fälle von Whistleblowing stammen aus der Wirtschaft und

*«Obschon Fehlermeldesysteme mittlerweile verbreitet sind, sind wir von einem echten Paradigmenwechsel noch weit entfernt.»*

Das war in der Luftfahrt nicht immer so. Ihre Geschichte ist gesäumt von Katastrophen, die letztlich auf schlechtes Teamwork zurückzuführen sind. So kollidierten 1977 im schwersten Flugzeugunglück aller Zeiten, das 583 Menschen das Leben kostete, zwei Jumbojets auf dem Flughafen von Teneriffa, nur weil sich einer der Kopiloten nicht getraut hatte, seinen Kapitän darauf hinzuweisen, dass der Kontrollturm noch keine Starterlaubnis gegeben hatte. Diese vermeidbaren Desaster führten in der Luftfahrt zu einem radikalen Wandel

der rumpelnden Doppeldecker eine gewisse Berechtigung hatte, hat sich als Klischee überlebt und ist in der Zeit der Hightech-Fliegerei zum mörderischen Risikofaktor geworden<sup>1</sup>.

## Fehler sind normal

Fehler und Pannen sind also nicht als Folge von Inkompetenz oder unausgereifter Technik zu betrachten, sondern als normale Konsequenz hochkomplexer Systeme und des menschlichen Umgangs damit. Dieser Paradigmenwechsel hat grosse Auswirkungen auf die Qua-



Für den Gesetzgeber gilt: «Nicht stören» – auch wenn hinter den Türen Missstände herrschen.

GAV und EGMR

## Hoffnungsschimmer

Glücklicherweise ist es gelungen, die Position der Whistleblower mittels Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen zu stärken, zum Beispiel im Kanton Waadt (vgl. Art. 2.19 de la CCT dans le secteur sanitaire parapublic «cctsan-vaud»). Diese Bestimmung hält ausdrücklich fest, dass Whistleblowing keine Verletzung der Treuepflicht darstellt, verpflichtet den Arbeitgeber zur Einrichtung eines Meldeverfahrens und schliesst Repressalien aus.

Es ist zudem mehr als fraglich, ob das Schweizer Recht den Massstäben der Europäischen Menschenrechtskonvention genügt. In einem neueren Urteil hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte die Grenze des zulässigen Whistleblowings begrüssenswerter Weise weit gezogen: Die Altenpflegerin Brigitte Heinisch hatte ihren Arbeitgeber, ein Berliner Pflegeheim, wiederholt und erfolglos auf gravierende Missstände in der Pflege aufmerksam gemacht. Schliesslich reichte sie gegen ihn Strafanzeige wegen Betrugs ein, da die erbrachte Pflege in keiner Weise dem entsprach, was das Heim den Bewohnern und deren Angehörigen zusicherte. Heinischs fristlose Entlassung wertete der EGMR als klaren Verstoß gegen ihre Meinungsäusserungsfreiheit (Entscheid 28274/08 vom 21. Juli 2011).

der Politik: Daniel Ellsberg veröffentlichte 1971 die «Pentagon Papers», die die Täuschung der Öffentlichkeit über den Vietnamkrieg durch die amerikanische Regierung enthüllten. Wachmann Christoph Meili rettete 1997 Dokumente zu den nachrichtenlosen jüdischen Vermögen auf UBS-Konten vor der illegalen Vernichtung. US-Soldat Bradley Man-

ning spielte der Whistleblowing-Plattform Wikileaks Videos zu, die Kriegsverbrechen der amerikanischen Armee dokumentierten, und last but not least brachte der ehemalige Geheimdienstmitarbeiter Edward Snowden das gigantische Ausmass der illegalen Abhöraktionen der amerikanischen Geheimdienste ans Licht.

Aus dem Gesundheitswesen (im weiten Sinn) sind nur relativ wenige Beispiele von Whistleblowing bekannt. Auch sie betreffen in der Regel Wirtschaftsdelikte, wie Korruption und Manipulationen auf dem lukrativen Gebiet der Arzneimittelforschung und -vermarktung. Die Fälle, in denen es unmittelbar um die Qualität der Versorgung geht, sind dünn gesät. Das erstaunt, denn hier geht es nicht nur um die Interessen von Ak-

tionären oder Konsumenten, sondern um Leib und Leben von Patienten.

### Schützen oder bestrafen?

In der Mehrzahl der wirtschaftlich starken Nationen (USA, Grossbritannien, EU, Japan) hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass Whistleblower eine wichtige Funktion erfüllen. Weil sie Missstände und Gesetzesverstöße aufdecken, dienen sie dem Ganzen und erlauben es, sich zu verbessern, indem «Störfaktoren» wie unlautere Wettbewerbspraktiken und Marktteilnehmer, die sich nicht an die Regeln halten, angezeigt und unschädlich gemacht werden. Selbstverständlich sind die betroffenen Organisationen oder Unternehmen davon nicht begeistert und sehen in Whistleblowern Nestbeschmutzer, die ihren guten Ruf ruinieren<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Für eine eingehendere Darstellung, vgl. Suzanne Gordon/Patrick Mendenhall/Bonnie Blair O'Connor: «Beyond the Checklist: What Else Health Care Can Learn from Aviation Teamwork and Safety», Ithaca 2013.

<sup>2</sup> Was sehr kurzsichtig ist, zumal Whistleblower oft eben nicht nur im höheren Interesse des Ganzen, sondern im ureigenen, langfristigen Interesse ihres Arbeitgebers handeln. Manche Pleite könnte vermieden werden, wenn warnenden Stimmen aus den eigenen Reihen mehr Gehör geschenkt würde, wie das klassische Beispiel des Enron-Bankrotts zeigt.

Interview

# «Ich wollte einfach, dass es sich ändert»

Martine S.\*, eine engagierte Pflegefachfrau, stellte im Alters- und Pflegeheim, in dem sie arbeitete, Missstände fest. Sie versuchte mehrfach, ihre Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen – leider vergeblich und letztlich auf eigene Kosten: Sie litt an emotionalem Stress, geriet in ein Burnout und erhielt die Kündigung. Sie erzählt von dieser Erfahrung ohne Reue, sondern mit der Überzeugung, im Einklang mit ihrem professionellen Gewissen gehandelt zu haben.

**Krankenpflege:** Sie sind eine der Pflegefachpersonen, die es gewagt hat, Missstände am Arbeitsplatz anzuprangern. Was war für sie am schwierigsten bei der ganzen Geschichte?

**Martine S.:** Sehen zu müssen, wie Bewohner nicht gut behandelt oder vernachlässigt werden. Diesen Graben zwischen dem Leitbild der Institution und der Realität zu bemerken und nicht die Macht zu haben, das System zu verändern.

**Wo haben Sie schliesslich Unterstützung gefunden?**

Ich habe mich erst nach meiner Kündigung an den SBK, gewandt, um Rechtsschutz zu bekommen. Dort hat man mich ernst genommen und ein Dossier angelegt. Ich musste schriftliche Zeugenaussagen besorgen, was ziemlich schwierig ist. Die Angelegenheit ist nun am Laufen. Wir beabsichtigen, das Gesundheitsdepartement zu informieren oder allenfalls

\* Name der Redaktion bekannt.

einen runden Tisch mit dem Direktor des Betriebs zu organisieren.

**Was haben Sie genau beobachtet?**

Schon in den ersten Wochen habe ich gemerkt, dass die Stimmung nicht gut ist: Das Personal war erschöpft, es gab viele Absenzen, die Arbeitsbelastung war gross und die Kompetenzen des Personals wurden nicht respektiert, die beruflichen Rollen waren unklar. Zum Beispiel wurden bestimmte Tätigkeiten wie Blasenspülungen oder das Richten der Medikamente an Pflegehilfen delegiert. Mit der Zeit habe ich zudem bemerkt, dass es eine Art «Clangeist» gab, eine Vetternwirtschaft, die bestimmte Angestellte beschützte.

**Was waren die Folgen dieser Situation für die Bewohner?**

Ihre Bedürfnisse wurden nicht respektiert. Komplexe Fälle, die man als ärgerlich empfand, wurden Lehrlingen oder Praktikanten anvertraut. Womit man das Risiko einging, dass sie vernachlässigt oder misshandelt werden.

**Was passierte konkret?**

Es kam zu wirklich inakzeptablen Vorfällen. Zum Beispiel wurde ein Bewohner mit Alzheimer misshandelt, weil er sich weigerte, sich anzuziehen. Oder betagte Personen brachen in Tränen aus, weil sie beschimpft wurden. Zwangsernährung. Grosse Angst wegen unangepasstem Verhalten. Eine demente Bewohnerin wurde eingesperrt, damit sie nicht umherwandert. Einige Pflegende setzten alles daran, Macht über die Bewohnerinnen auszuüben.

**Geschah das aus Bosheit?**

Es war mehr wegen Inkompetenz, fehlendem Wissen und schlechter Begleitung des Personals. Es war mir manchmal nicht möglich, bestimmten Mitarbeitenden einen beziehungsorientierten Ansatz zu vermitteln, da sie nicht akzeptiert haben, dass man sie in Frage stellt.

**Und dann haben Sie Alarm geschlagen.**

Ich wollte einfach, dass es sich ändert. Ich habe mehrmals mit meinen Vorge-

Doch Whistleblower haben mehr zu befürchten, als von der Firma, den Vorgesetzten und manchmal gar von ihren Kollegen als «Verräter» diffamiert zu werden. In aller Regel sind die rechtlichen Folgen drakonisch, von der Kündigung bis hin zu Strafklagen und Schadenersatzforderungen. Deshalb ist der Gesetzgeber in den erwähnten Ländern dazu übergegangen, Whistleblower gezielt zu schützen, ja sogar zu fördern: Repressalien sind verboten, und stellenweise wird den Unternehmen vorgeschrieben, unabhängige interne Meldestellen einzurichten. Manchenorts gelten solche Anlaufstellen als zwin-

gender Bestandteil einer guten Unternehmensführung («good governance»). Diese positiven Entwicklungen sind praktisch spurlos an der Schweiz und am schweizerischen Gesundheitswesen vorbeigegangen.

Hier ist die Rechtsordnung Whistleblowern gegenüber eindeutig unfreundlich gesinnt. Eine wesentliche Rolle spielt dabei eine weiträumige Auslegung der «Treuepflicht des Arbeitnehmers»<sup>3</sup> sowie der Kündigungsfreiheit.

**Institutionalisierte «Omertà»**

Jahrelang haben Parlamentarier wie Remo Gysin (SP) und Dick Marty (FDP)

eine rechtliche Besserstellung der Whistleblower gefordert. Am Ende hat der Berg nicht einmal eine Maus geboren: Massgeblich aufgrund des Widerstands der Wirtschaft und der bürgerlichen Parteien verzichtete der Bundesrat am 20. 11. 2013 auf eine Stärkung des Kündigungsschutzes. Er begnügte sich mit der Empfehlung an das Parlament, die bisherige, für Whistleblower sehr strenge Rechtsprechung des Bundesgerichts gesetzlich festzuschreiben.

Was bedeutet das? Der Whistleblower muss schrittweise vorgehen. Er darf sich erst an externe staatliche Behörden wenden, wenn er betriebsintern auf taube



«Einige setzten alles daran, um Macht über die Bewohner auszuüben.»

setzten gesprochen, aber es ist nichts passiert. Man hat lieber die Schuldigen beschützt, anstatt die Probleme aufzuspüren und zu lösen.

#### Hatten sie manchmal auch Zweifel?

Zu der Zeit gar nicht. Als ich mein Dossier zusammengestellt habe, habe ich ehemalige Arbeitskolleginnen getroffen, die meine Beobachtungen bestätigt haben.

#### Und später?

Ich geriet in ein Burnout. Als ich nach einem Monat wieder angefangen habe zu arbeiten, wurde ich entlassen. Erstaunlicherweise spürte ich dann eine grosse Erleichterung. Und mein Gerech-

tigkeitssinn hat mich dazu getrieben, aktiv zu werden.

#### Hätten Sie sich nicht besser schon früher an den SBK gewandt?

Schon, aber ich hatte geglaubt, dass ich das Problem selber lösen kann.

#### Haben Sie wieder Arbeit gefunden?

Ja, und das an einem Ort, wo die Dynamik im Team meinen Erwartungen entspricht. Die Pflegeleiterin bringt sich wirklich ein und nimmt die Leistungen der Mitarbeitenden wahr. Pflegende, die sich in Schwierigkeiten befinden, erhalten Unterstützung.

#### Welchen Rat geben Sie einer Pflegefachperson, die nicht ein passiver Zeuge bleiben will, wenn sie Missstände bemerkt?

Dass sie zuerst die Mechanismen versteht, die spielen, und Fakten schriftlich festhält. Dass sie darüber spricht und die Missstände anprangert. Und dass sie nicht allein bleibt, sondern sich an eine Organisation wendet, die die Angelegenheit übernehmen kann.

#### Wie sehen Sie Ihre Zukunft nach dieser Erfahrung?

Ich möchte gerne eine Arbeitsgruppe aufbauen, die sich auf politischer Ebene einsetzt. Meine Vision wäre es, in meinem Kanton eine unabhängige Kontrollinstanz aufzubauen, die die Pflegequalität in den Heimen kontrolliert, wie es sie zum Beispiel im Kanton Waadt gibt. (ft)

fentlichkeit erfolgen, um Druck aufzubauen.

Des Weiteren verzichtet unsere Regierung, auf jeden Ausbau des Schutzes der Whistleblower gegen missbräuchliche Entlassung. Ein angemessener Schadenersatz wird ihnen verwehrt, und sie tragen die volle Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (Einige GAV und die europäische Menschenrechtskonvention widersprechen jedoch dieser Regelung; siehe Kasten S. 9). Kein Wunder sprach Jean-Pierre Méan, Präsident von Transparency International, am Tag nach dem Bundesratsentscheid sinngemäss von einer Institutionalisierung der Omertà, wie sie die Mafia kennt<sup>4</sup>. Vielleicht entspringt die Politik des Bundesrates dem Wunschdenken, dass in der Schweiz Wirtschaft und Gesellschaft so störungsfrei funktionieren, dass sie auf den Beitrag von Whistleblowern gar nicht angewiesen sind. Damit liegt er weit daneben: Studien belegen, dass in der Schweiz nur maximal 1% (!) der Korruptionsfälle aufgedeckt werden<sup>5</sup>; die zahlreichen Fälle organisierter Bankkriminalität der letzten Jahre dürften auch noch in frischer Erinnerung sein.

#### Gefährdetes Gesundheitssystem

Inwiefern betrifft dies das Gesundheitswesen und den Pflegeberuf? Betrachten wir die Risikofaktoren für Missstände näher, deren Bekämpfung ein gesellschaftliches Anliegen und ein ethisches Gebot darstellen sollte:

- Stark hierarchische und autoritäre Organisationsstrukturen;
- hoher Machteinsatz;
- hoher Geldeinsatz;
- fehlende Transparenz;
- hochrisikoträchtige Produkte oder Leistungen (AKW, Space shuttle, Spitzenchirurgie);
- schwere Folgen einer Organisationspleite («too big to fail»);
- Schwere des drohenden Reputationschadens.

Diese Aufzählung zeigt, dass das Gesundheitswesen zu den Hochrisikobereichen zählt: Die wirtschaftlich-finanziellen Einsätze sind gewaltig, in manchen Spitälern herrschen nach wie vor starre Hierarchien mit einer enormen Machtballung bei bestimmten Akteuren (wie den Chefärzten)<sup>6</sup>, die Spitäler stehen unter grossem und steigendem finanziellen Druck und die Qualität der Gesundheitsleistungen hängt von komplexen Rah-

<sup>3</sup> Art. 321a OR; dabei geht offensichtlich das Spiegelbild der Treuepflicht des Arbeitnehmers vergessen: die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Kann man sich aber eine grössere Verletzung jener Fürsorgepflicht vorstellen, als Mitarbeiter zu zwingen, über Missstände zu schweigen? Ausserdem: ist Whistleblowing nicht geradezu ein Gebot der Treuepflicht des Arbeitnehmers, zumindest wenn die gemeldeten Missstände geeignet sind, die Existenz des Betriebes selbst zu bedrohen?

<sup>4</sup> Interview mit Jean-Pierre Méan, im «Tages-Anzeiger», 21.11.2013.

<sup>5</sup> Nicolas Queloz/Marco Borghi/Maria Luisa Cesoni, «Processus de corruption en Suisse», Basel/Genf/München 2000, zitiert in: Zora Ledergerber, «Whistleblowing unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung», Bern 2005, S. 13.

<sup>6</sup> Z.B.: «Malaise à l'hôpital psychiatrique», Le Courrier, 23.11.2013, S. 1.

Ohren stösst – und auch dies nur, sofern es um Straftaten oder sonstige Rechtsverstösse geht. Missstände, die von öffentlichem Interesse wären, aber keine Rechtsvorschriften verletzen, dürfen nicht nach aussen getragen werden (eine Ausnahme bilden Fälle, in denen Leib und Leben in Gefahr sind)! An die Öffentlichkeit zu gelangen ist praktisch verboten, sogar wenn die Behörden nichts, oder nichts Wirksames unternehmen. Denn der Whistleblower «hat die Angemessenheit der Reaktion der Behörde nicht zu beurteilen und ihre Entscheide nicht in Frage zu stellen» (O-Ton Bundesrat). Auf keinen Fall dürfe eine Meldung an die Öff-



Das Gesundheitswesen ist ein Hochrisikobereich – auch weil viel Geld im Spiel ist.

menbedingungen ab. Hinzu kommt, dass sich aus der Natur des Gesundheitssystems ergibt, dass Missstände sowohl auf der Ebene des Managements als auf der Ebene der Gesundheitsleistungen auftreten können. Ersteres ist zum Beispiel der Fall, wenn das Pflegepersonal angehalten wird, die Dokumentation zu fälschen und Leistungen zu erfassen, die nicht erbracht worden sind, bei unzulässigen Absprachen mit Lieferanten, oder wenn Ärzte verpflichtet werden, Diagnosen zu frisieren oder unnötige Operationen durchzuführen.

Einen direkten Impact auf die Berufsethik der Pflegenden haben die Fälle, die die Pflegequalität und das Wohlergehen der Patienten tangieren. Am 24.11.2013 titelte die NZZ am Sonntag: «Fallpauschalen mit blutigen Folgen: Umfrage unter Spitalärzten weist auf unsachgemässe Eingriffe und zu frühe Entlassungen hin»<sup>7</sup>. Über einen besonders schlimmen Fall wurde bereits in der «Krankenpflege» berichtet: Aufgrund einer sparbedingten Umstrukturierung kam es bei der Auswahl eines Herzchir-

urgen am Universitätskinderspital von Winnipeg zu gravierenden Versäumnissen. Die Pflegedirektorin des Operationsblocks bemerkte sehr schnell die Inkompetenz des angestellten Arztes, wurde aber vom Management und von der Ärzteschaft systematisch abgewimmelt und der Kompetenzüberschreitung bezichtigt. Es mussten zwölf Babies sterben, bevor die Behörden reagierten und einschritten. Der Untersuchungsbericht kam zum Schluss, dass einer der Hauptgründe der Tragödie darin lag, dass den Beobachtungen und Rückmeldungen des Pflegedienstes nicht die angemessene Beachtung geschenkt worden war<sup>8</sup>. In einem sehr ähnlich gelagerten Fall erhielt die australische Pflegefachfrau Toni Hoffmann 2005 den «Australian of the Year Local Hero»-Auszeichnung<sup>9</sup>.

#### Was tun, wenn man betroffen ist?

Solche Fälle, die es in die Öffentlichkeit schaffen, sind relativ selten. Die Realität des Whistleblowings ist viel unspektakulärer. Der SBK gewährt seinen Mitgliedern Rechtsschutz in beruflichen Angelegenheiten, d.h. anwaltliche Unterstützung und die Übernahme der Verfahrens- und Anwaltskosten. In einer beträchtlichen Zahl der Rechtsschutzfälle geht es um Mobbing. Bei genauer Betrachtung stellt sich jedoch heraus, dass das Mitglied gemobbt wurde, weil es auf Missstände gestossen und diese seinen Vorgesetzten gemeldet hat. Immer wieder geht es um Pflegefachpersonen, die in der Langzeitpflege eine Leitungsfunktion übernehmen und beim Versuch, die Pflegequalität zu verbessern oder auch nur aufrechtzuerhalten, anecken und ins Fadenkreuz der Heimleitung oder des Stiftungs- oder Verwaltungsrat geraten – frei nach dem Motto: wer eine schlechte Botschaft nicht lesen will, bringe den Boten um die Ecke.

Angesichts des rechtlichen Rahmens müsste potenziellen Whistleblowern fairerweise empfohlen werden, sich still zu halten oder im schlimmsten Fall die Stelle zu wechseln. Der Arbeitgeber hat es in der Hand, ihnen das Leben mit rechtlichen Mitteln zur Hölle zu machen. Es gibt schon zu viele Fälle, in denen Whistleblower alles verloren haben.

Schweigen und Untätigkeit widersprechen allerdings unserer Berufsethik und unserem Auftrag (was den mangelnden Schutz besonders stossend macht). Ein Ausweg: Den SBK (oder eine Organisation wie Transparency International) beziehen, wobei tunlichst darauf zu achten ist, keine Spuren zu hinterlassen. Die Verbandsmitarbeiterinnen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können dafür sorgen, dass die Whistleblowerin nicht als solche in Erscheinung treten muss. Der SBK interveniert dann in eigenem Namen, unter Geheimhaltung seiner Quelle, bei der betreffenden Institution oder bei den Behörden. Manchmal sind es auch die Patienten oder deren Angehörige, die sich an den SBK wenden und mit dessen Unterstützung die Medien alarmieren<sup>10</sup>. Ausserdem bietet der SBK seinen Mitgliedern unentgeltlichen Rechtsschutz, vermittelt potenziellen Whistleblowern einen Rechtsanwalt, der unter Berücksichtigung aller Umstände analysieren kann, welches Vorgehen rechtlich zulässig und mit welchen Risiken es verbunden ist.

### «Schweigen und Untätigkeit widersprechen unserer Berufsethik und unserem Auftrag.»

Es bleibt dabei, dass sich Whistleblower unter den gegebenen Umständen in einer tragischen Situation befinden. Ihren uneigennütigen Absichten steht der skrupellose und letztendlich selbstzerstörerische Selbsterhaltungstrieb der Organisation gegenüber. Darin liegt aber auch das Paradoxon des Whistleblowings: Je besser sich die Organisation zu schützen meint, umso mehr entlarvt und disqualifiziert sie sich selbst; je krasser sie ihre Macht einsetzt, desto mehr setzt sie ihren Ruf und ihre Glaubwürdigkeit aufs Spiel.

Daher bleibt zu wünschen, dass man sich auch im schweizerischen Gesundheitswesen von einer Unkultur verabschiedet, die fundierte Kritik als Denunziantentum diffamiert. Es fliegen noch genügend Gänse herum, die sich in unseren Triebwerken verirren werden. Die Schuld weiterhin auf das Alarmlämpchen zu schieben oder den Kopiloten zu feuern, wird weder den Patienten, noch den Pflegenden, noch dem Gesundheitswesen als Ganzes viel nützen. ■

<sup>7</sup> «Gut die Hälfte der Ärzte klagte, sie seien vom Management zu medizinischen Entscheidungen gedrängt worden, die sie im Interesse des Patienten so nicht getroffen hätten» (S. 15).

<sup>8</sup> Aurélie Cornamusaz, «Zwölf Tote, weil nicht auf Pflegenden gehört wurde», Krankenpflege 12/2009.

<sup>9</sup> [http://en.wikipedia.org/wiki/Toni\\_Hoffmann](http://en.wikipedia.org/wiki/Toni_Hoffmann)

<sup>10</sup> Vgl. <http://www.srf.ch/konsum/themen/gesundheit/notstand-pflegeheim-miese-betreuung-und-ueberfordertes-personal>