

## Etikette

... ganzen Land, das ist der Denunziant. Heißt es. Und richtig: Menschen, auch Kollegen, zu verpetzen, ist mies. Und doch gibt es im Arbeitsalltag Situationen, in denen Wahrheit wichtiger ist als Nettsein

**M**eryl Streep alias Karen Silkwood durchsucht hektisch eine Karteischublade. Dann schaut sie eine Röntgenaufnahme an. Geigen vibrieren. Diese actionfreie Handlung ist dennoch einer der Spannungshöhepunkte in dem Politthriller „Silkwood“. Kann die Heldin dem Atomkonzern nachweisen, dass er sich mit gefälschten Bildern teure Sicherheitsmaßnahmen erspart? Oder wird sie erwischt und ist damit zum Abschuss freigegeben? Die kleine Szene offenbart die Tragweite des Themas Denunziation. Darf man geheime Unterlagen an die Presse weitergeben, um wie hier die Gefahr einer nuklearen Verseuchung abzuwenden? Steht die Loyalität zum Arbeitgeber über einer eher abstrakten ethisch-staatsbürgerlichen Pflicht? Darf, ja soll man Kollegen, die Mist bauen, verraten – und damit ihre berufliche Existenz gefährden? Gut, nicht jedes Petzen bedeutet gleich den Super-GAU. Früher reichte es schon, wenn einem der Bruder die Puppe anzündete, das Nachbarskind das weiße Lieblingskaninchen schwarz lackierte oder die dämliche Bürgermeisterstochter das komplette ABC bei einem abschrieb. Solche Vergehen empfand man als Unrecht und wurden bei Eltern oder Klassenlehrern gemeldet. Später änderte sich das: Man spürte das Falsche beim Petzen, auch weil die, die es taten, bald ohne Freunde dastanden, und denunzieren selbst bei den Autoritäten eher Unbehagen hinterließ. Die eigenen moralischen Maßstäbe bildeten sich heraus, bei denen die beste Freundin mehr zählte als ein Larifari-Verstoß gegen irgendwelche Normen. Wer in jener Lebensphase noch petzte, tat es meistens aus billigen Motiven, aus Rache, Minderwertigkeitsgefühl oder Gehässigkeit. In der Regel lernte man über die Fehler anderer souverän hinwegzusehen oder solche Konflikte intern zu lösen. Widmen wir uns nun aber dem aktuellen Jobdschungel mit seinen ungeschriebenen Regeln zwischen authentischer Höflichkeit und Ellbogenkarrierismus. Jeder kennt Kollegen, die mit „Low Performern“ noch gnädig beschrieben sind. Sie pflegen die Kunst der heimlichen Selbstbeurlaubung, verbringen die Hälfte der Arbeitszeit mit privaten Telefon- und Online-Aktivitäten und infizieren mit ihrer Unlust jeden effektiven Arbeitsablauf. Ihre Rechnung geht nur deswegen auf, weil sie sich normalerweise auf die Rücksicht und Höflichkeit der Abteilung verlassen können. Schon anders sieht es aus, wenn sich ein Kollege im chronisch-desolaten Scheidungsdrama befindet oder ein anderer die morgendlichen Amphetamine mit Gin Tonic hinunterspült, infolgedessen wirre Kundentelefonate führt, legasthenische Mails auf den Weg schickt und dann

verfrüht mit dem Firmenwagen Richtung Afterwork-Chillout schlingert. Hier ist Einmischen fast eine Pflicht. In einem Vieraugengespräch kann man das Problem und die Dauerbelastung für das Team offen ansprechen, Lösungswege aufzeigen und an seine Eigeninitiative appellieren. Prinzipiell darf man auch die Denunziation androhen, als Schuss vor den Bug sozusagen. Das ist umso unvermeidlicher je sensibler sein Job

ist, als Pilot, Chirurg oder Richter. Bevor man, warum auch immer, die Türe zum Chefzimmer öffnet und fremde Makel öffentlich macht, sollte man die eigenen Motive klären. Denn unser unromantisches Jobleben ist ein tägliches Konzil, bei dem das Scheitern des anderen nicht selten den eigenen Erfolg bedingt. Und es empfiehlt sich, die eigenen Angreifbarkeiten nochmals über den Radar laufen lassen: private E-Mails, kleine Verspätungen, kreative Spesengestaltung – so ein Schuss kann rasch nach hinten losgehen.

Legen wir noch eine Schippe drauf: Man bekommt zufällig mit, dass ein Kollege systematisch klaut, Leute für die Konkurrenz abwirbt, für die NPD agitiert oder Betriebsgeheimnisse an die Presse weiterleitet. Kann man hier das Wegschauen noch guten Gewissens als kollegiale Toleranz verkaufen? Eigentlich macht man sich zum Komplizen und bringt sich eventuell selbst in Nöte. Die Krönung des Dilemmas: wenn man von kriminellen Machenschaften der Führungsetage weiß, dass sie z.B. mit Atommüll handelt, Aktien-Insidergeschäfte betreibt oder in Millionenhöhe Steuern hinterzieht. Die paradoxe Zwangslage: Zum einen

besteht eine definitive Stillhalte- und Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Zum anderen ist es staatsbürgerliche Pflicht, Straftaten anzuzeigen. Im Gegensatz zum Dresscode bei Empfängen gibt es hier keine Etiketteregeln. Weil wir da alle allein auf weiter Flur stehen, kann man jeden verstehen, der abtaucht und seinen sicheren Arbeitsplatz im Auge behält. Erst kommt das Fressen, dann die Moral, sagte schon Brecht. Und so ein Kampf gegen Banken, DAX-Konzerne oder Regierungen ist wie eine private Operation Walküre. Bequemer ist es da, am 20. Juli eine Stauffenberg-Schweigeminute einzulegen.

In den USA, dem Mutterland des Whistleblowing, also dem Verpfeifen, riskierten drei Frauen im Sommer 2002 ihre Existenz, als sie die Öffentlichkeit u. a. über den Milliardenraubzug von „Enron“ informierten. Am Jahresende feierte sie das „Time Magazine“ auf dem Cover als „Persons of the year“. Zudem erhielten sie eine staatliche Millionenentschädigung für ihren Einsatz für Wahrheit und Zivilcourage. Im rechtsun-

sicheren Deutschland riskieren Petzer dagegen ihre fristlose Kündigung. Darüber hinaus könnten sie wegen „Beschädigung des Arbeitsfriedens“ oder „Flucht in die Öffentlichkeit“ juristisch belangt werden. Unsere generellen Skrupel in Sachen Whistleblowing zeigen sich auch im aktuellen Umgang mit den Steuer-CDs. Obwohl der Staat an Milliardensummen kommt, zögern Schäuble & Co., den Überläufern vergleichsweise geringe Informationshonorare auszuzahlen. Liegt dies nur daran, dass die Petzer Geld fordern und damit die guten Absichten konterkarieren? Nach dem Spitzelfaschismus der Nazis und der Stasi-Ära ist es ja durchaus angebracht, hierzulande kein Denunzierungsklima aufkommen zu lassen. Und als gute Christen ist uns zudem das Letzte Abendmahl ein Begriff, bei dem Jesus in die Runde warf: „Einer unter euch wird mich verraten... wehe aber dem Menschen, durch welchen der Menschensohn verraten wird.“ Judas, bis heute Inbegriff des Verrats, wird sich wenig später aus Reue erhängen. So etwas brennt sich in die kollektive Psyche. Und so sagt die innere Stimme fast reflexartig: Hände weg vom Verrat, selbst wenn er einem als unumgänglich erscheint.

Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass es 88 % aller deutschen Beschäftigten ablehnen zu denunzieren, nicht mal in einem anonymen Blog. In den USA liegt die Quote bei 50 %. Was sich zunächst so charakterstark und couragiert ausnimmt, verwandelt sich bei näherer Betrachtung fast ins Gegenteil. Denn sich dem Petzen zu verweigern mag so nett wie konsequent klingen, schützt uns aber nicht vor jenen Situationen, in denen unsere moralischen Werte, unsere Würde und unser Mut gefragt sind, um zu einer lebenswerten und optimistischen Gesellschaft beizutragen.

## 8 TIPPS IN SACHEN DENUNZIATION

- 1 Seien Sie souverän bei leichten Vergehen anderer. Ignorieren Sie Petitesse und schonen Sie Ihre Nerven.
- 2 Wenn ein Fehlverhalten echt nervt, suchen Sie beizeiten ein Vieraugengespräch und machen Sie dem Kollegen klar, dass eine Verhaltensänderung unabdingbar ist.
- 3 Denunzieren kommt weder bei den Kollegen noch bei Vorgesetzten gut an, selbst wenn es zum Vorteil der Firma ist und selbstlos geschieht.
- 4 Wer gegen Geld oder vergleichbare Vorteile denunziert, ist bar jeder Lobby. Zudem genügt ein Chefwechsel oder ein eigener offenkundiger Fehler und man ist selbst zum Abschuss freigegeben.
- 5 Sehen Sie, egal wie berechtigt Sie sich empören, davon ab, in Blogs, Firmenhotlines und sonstigen Meldestellen anonym tätig zu werden; das ist stilllos und feige.
- 6 Kontrolle sollte prinzipiell Chefsache sein. Angestellte sollten deswegen prinzipiell nur im echten Notfall anschwärzen.
- 7 Obwohl Sie bei einer Anzeige gegen kriminelle Chefs moralisch im Recht sind, sollten Sie diesen Schritt genau abwägen und im Vorfeld juristisch klären. Deutschland setzt in der Regel Firmenloyalität vor Moral.
- 8 Als Chef sollten Sie einzelne Mitarbeiter nicht als Informanten/Spitzel einspannen. Sorgen Sie selbst für Transparenz.