November 2014

EmploymentNews Nr.

21

Teilrevision des Obligationenrechts:

Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz. Bundesrat und Ständerat wollen gesetzlich festhalten, unter welchen Voraussetzungen Whistleblowing rechtmässig ist und welches Vorgehen ein Arbeitnehmer dabei zu befolgen hat. Der Schutz vor einer Kündigung nach einer rechtmässigen Meldung eines Missstandes wird vorerst nicht ausgebaut.

walderwyss rechtsanwälte

Neues Whistleblowergesetz



Der Bundesrat will gesetzlich festhalten, unter welchen Voraussetzungen eine Meldung von Arbeitnehmenden, die auf Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz hinweisen (sog. Whistleblowing), rechtmässig ist. Dementsprechend hat der Bundesrat am 20. November 2013 die diesbezügliche Botschaft zur Teilrevision des Obligationenrechts verabschiedet. Der Ständerat stimmte der Vorlage am 22. September 2014 zu, das Geschäft geht nun in den Nationalrat.

Von **Ueli Sommer**
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Telefon +41 58 658 55 16
ueli.sommer@walderwyss.com



und **Simone Wetzstein**
lic. iur. Rechtsanwältin
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com

Ausgangslage

2003 forderte alt Nationalrat Remo Gysin den Bundesrat in einer Motion auf, einen Gesetzesvorschlag vorzulegen, der vorsehe, das Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Korruption oder andere Unregelmässigkeiten aufdecken, intern melden und an die Öffentlichkeit tragen, ein effektiver Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung und weiterer Diskriminierung garantiert werde. Dies veranlasste den Bundesrat, eine Teilrevision des Obligationenrechts auszuarbeiten. Aufgrund negativer Vernehmlassungsergebnisse verzichtete der Bundesrat aber vorerst auf einen Ausbau des Kündigungsschutzes. Stattdessen wird in der derzeit diskutierten Teilrevisionsvorlage definiert, unter welchen Voraussetzungen Whistleblowing rechtmässig ist und welches Vorgehen der Arbeitnehmer dabei zu befolgen hat.

Dreistufiges Verfahren als Grundsatz

Die vorliegende Teilrevision des Obligationenrechtes sieht für die rechtmässige Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz im Grundsatz ein dreistufiges Kaskadenverfahren vor: Stellt jemand an seinem Arbeitsplatz eine Unregelmässigkeit fest, so muss er sich in einem ersten Schritt an eine interne Stelle des Arbeitgebers wenden. Diese Meldung muss zwar vertraulich, aber nicht anonym abgegeben werden können. Folglich sind im neuen Whistleblowergesetz keine anonymen Meldemöglichkeiten vorgesehen.

Zu einer Weiterleitung der Meldung an die zuständige Behörde kommt es in einem zweiten Schritt einzig und erst dann, wenn der Arbeitgeber nach erfolgter Meldung an die interne Stelle innerhalb von 60 Tagen «keine oder offensichtlich ungenügende Massnahmen zur Klärung des Sachverhalts» ergreift. Allerdings darf der Arbeitnehmer diesen zweiten Schritt nur dann unternehmen, wenn es um Straftaten oder um Verstösse gegen das öffentliche Recht geht. Bezieht sich die Meldung des Arbeitnehmers folglich auf eine Unregelmässigkeit am Arbeitsplatz, die keine Straftat und auch keinen Verstoss gegen das öffentliche Recht darstellt, so kann der Arbeitnehmer keine weiteren Schritte unternehmen. Dies auch wenn der Arbeitgeber in keinerlei Weise auf die interne Meldung reagiert.

An die Öffentlichkeit darf sich der Whistleblower in einem dritten Schritt schliesslich nur wenden, wenn die zuständige Behörde den Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen über das weitere Vorgehen informiert. Selbst wenn dieses weitere Vorgehen aus Sicht des Arbeitnehmers, der eine Unregelmässigkeit am Arbeitsplatz gemeldet hat, ungenügend ist, darf er sich nach erfolgter behördlicher Information über das weitere Vorgehen grundsätzlich nicht an die Öffentlichkeit wenden.

Ausnahmefälle

In Ausnahmefällen – wenn keine interne Stelle vorhanden ist, der Arbeitgeber in früheren Fällen auf eine Meldung nicht genügend reagiert hat oder seine Reaktion «offensichtlich» ungenügend war oder wenn anderen Arbeitnehmern in früheren Fällen gekündigt wurde oder ihnen Nachteile entstanden sind, weil sie eine Meldung gemacht hatten – darf ein Arbeitnehmer im Falle einer Straftat oder eines Verstosses gegen das öffentliche Recht seine Meldung direkt an die zuständige Behörde machen. Ein direkter Gang an die Öffentlichkeit bleibt aber auch in Ausnahmefällen ausgeschlossen.

Geltungsbereich

Die in der Teilrevisionsvorlage vorgesehenen Änderungen gelten nur für private Unternehmen. Im Bund und in den meisten Kantonen gelten Öffentlichkeitsgesetze und Meldepflichten bei strafbaren Handlungen.

Kritik

Die Teilrevisionsvorlage des Obligationenrechts war im Ständerat nicht unumstritten: Das Whistleblowergesetz verschlechtere die Rechtslage, anstatt sie zu verbessern. Was bisher die Gerichte im Einzelfall in einer Interessenabwägung entschieden hätten, werde nun in einem «untauglichen» Gesetz festgehalten.

Ausblick und Empfehlung

Die Vorlage zur Teilrevision des Obligationenrechts, welche sich mit dem Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz befasst, wird frühestens in der kommenden Wintersession 2014 im Nationalrat beraten. Unabhängig davon, ob der Nationalrat das Whistleblowergesetz wie der Ständerat gutheissen wird, ist Arbeitgebern zu empfehlen, eine interne Meldestelle für Whistleblower zu bezeichnen.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

Sollten Sie keine weiteren Zustellungen der Employment News wünschen, so teilen Sie uns dies bitte per E-Mail an **EmploymentNews@walderwyss.com** mit.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2014

Walder Wyss AG
Rechtsanwälte

Telefon + 41 58 658 58 58
Fax + 41 58 658 59 59
reception@walderwyss.com

www.walderwyss.com