

Gesetz bietet Whistleblowern bereits genügend Schutz

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt in der Vernehmlassung den Entwurf für eine Teilrevision des Obligationenrechts zum besonderen Schutz von «Whistleblowern» ab. Die bestehenden gesetzlichen Grundlagen bieten bereits ausreichend Schutz, eine neue Regelung ist daher nicht nötig.

Die Treuepflicht gebietet den Arbeitnehmenden bereits heute, im geltenden Recht den Arbeitgeber unter anderem auch über Unregelmässigkeiten und Missstände im Betrieb zu informieren. Damit hat der Arbeitnehmende implizit das Recht und die Pflicht zur organisationsinternen Meldung von solchen Vorkommnissen. In vielen grösseren Firmen sind Meldewege bereits klar definiert, Meldestellen bezeichnet oder gar Hotlines eingerichtet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangt als Gegenstück zur Meldepflicht, dass Arbeitnehmende vor unberechtigten Sanktionen geschützt werden sollen, wenn sie Missstände am Arbeitsplatz melden und damit berechnete Interessen der Allgemeinheit wahrnehmen.

Das Ziel, Klarheit zu schaffen, wird nicht erreicht

Der Entwurf für eine Teilrevision des Obligationenrechts, den der Bundesrat in die Vernehmlassung geschickt hat, sieht nun aber insbesondere die Schaffung eines neuen Artikels 321a vor. Gemäss der vorgeschlagenen neuen Bestimmung verstösst der Arbeitnehmende nicht gegen seine Treuepflicht, wenn er dem Arbeitgeber in Treu und Glauben Missstände meldet. Falls der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen dagegen ergreift, soll sich der Arbeitnehmende an die zuständige Behörde wenden können. Unternimmt diese nicht die nötigen Massnahmen, soll dem Arbeitnehmenden als letzter Schritt der Gang in die Öffentlichkeit erlaubt werden. Die im Anschluss an eine rechtmässige Meldung erfolgte Kündigung wird in der neuen Bestimmung ausdrücklich als missbräuchlich qualifiziert.

Ziel des Entwurfs ist, Klarheit zu schaffen, ob eine Meldung rechtmässig ist oder nicht. Dieser Anspruch wird nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands nicht eingelöst. So ist dem Entwurf nicht zu entnehmen, was ein Missstand ist, wann er nach Treu und Glauben gemeldet werden kann und wann er das öffentliche Interesse berührt. Es wird davon ausgegangen, dass es Sache der Praxis – und damit der Gerichte – sein wird, diese Begriffe zu konkretisieren. Der Bundesrat gesteht damit selbst ein, dass die anvisierten Probleme mit gesetzgeberischen Massnahmen nicht geregelt werden können. Er delegiert die Lösung an die Gerichte und schafft damit neue Rechtsunsicherheiten. Zudem können die unbestimmten Rechtsbegriffe Arbeitnehmende dazu verleiten, sich subjektiv im Recht zu wähnen, obwohl dies objektiv nicht der Fall ist. Damit besteht die Gefahr, dass einem Denunziantentum Vorschub geleistet wird.

Bestehende Regelungen sind klar und bieten geforderten Schutz

Der Schweizerische Arbeitgeberverband sieht aus diesen Gründen keine Notwendigkeit für eine neue gesetzliche Regelung. Die bereits bestehenden Regelungen sind klar und bieten den geforderten Schutz. Er lehnt daher die vorliegende Teilrevision des Obligationenrechts ab.

Schweizerischer Arbeitgeberverband, 29.03.2009