

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement

**Teilrevision des Obligationenrechts (Schutz bei Meldung
von Missständen am Arbeitsplatz)**

Bericht über die Vernehmlassungsergebnisse

Dezember 2009

1 Einleitung

Der Entwurf für die Teilrevision des Obligationenrechts (Schutz bei Meldung von Missständen am Arbeitsplatz) wurde am 5. Dezember 2008 vom Bundesrat in die Vernehmlassung gegeben. Die Vernehmlassung lief bis 31. März 2009.

Zur Abgabe einer Stellungnahme eingeladen wurden die Kantone, die Bundesgerichte, die in der Bundesversammlung vertretenen Parteien sowie 60 weitere interessierte Organisationen. Es gingen Antworten von 25 Kantonen, 6 Parteien und 25 weiteren angefragten Organisationen ein. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden, die Bundesgerichte, die Vereinigung Schweizerischer Amtsvormundinnen und Amtsvormunde, die Treuhand-Kammer, die Stiftung für Konsumentenschutz und der Verband Schweizerischer Kantonalbanken haben auf eine Stellungnahme verzichtet. Der SGV schliesst sich den Ansichten von Gastrosuisse und der Chambre vaudoise des arts et métiers an, die er seiner Stellungnahme beigelegt hat.

14 Organisationen und Einzelpersonen, die in der Vernehmlassung nicht begrüsst wurden, haben sich spontan geäußert.

2 Liste der Organisationen, die eine Stellungnahme eingereicht haben

Kantone

AG	Aargau
AI	Appenzell Innerrhoden
BE	Bern
BL	Basel-Landschaft
BS	Basel-Stadt
FR	Freiburg
GE	Genf
GL	Glarus
GR	Graubünden
JU	Jura
LU	Luzern
NE	Neuenburg
NW	Nidwalden
OW	Obwalden
SG	St. Gallen
SO	Solothurn
SZ	Schwyz
TG	Thurgau
TI	Tessin
UR	Uri
VD	Waadt

VS Wallis
ZG Zug
ZH Zürich

Politische Parteien

CSP Christlich-soziale Partei der Schweiz
CVP Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz
EVP Evangelische Volkspartei der Schweiz
FDP Freisinnig-Liberale Partei der Schweiz
GLP Grünliberale Partei Schweiz
SP Sozialdemokratische Partei der Schweiz
SVP Schweizerische Volkspartei

Organisationen

acsi Associazione consumatrici e consumatori della svizzera italiana
BIG Basel Institute on Governance
CP Centre patronal
CVAM Chambre vaudoise des arts et métiers
DJS Demokratische Juristinnen und Juristen der Schweiz
economiesuisse Verband der Schweizer Unternehmen
EKK Eidgenössische Kommission für Konsumentenfragen
FMH Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte
FRC Fédération romande des consommateurs
FSP Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen
GastroSuisse Verband für Hotellerie und Restauration
H+ Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen
IVA Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
KSBS Konferenz der Strafverfolgungsbehörden der Schweiz
kv Kaufmännischer Verband Schweiz
SAGV Schweizerischer Arbeitgeberverband
SAV Schweizerischer Anwaltsverband
SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV Schweizerischer Gewerbeverband
SVV Schweizerischer Versicherungsverband
swissbanking Schweizerische Bankiervereinigung
TInt Transparency International
travail.suisse Travail.Suisse

UNIL Universität Lausanne
UNINE Universität Neuenburg
USG Universität St. Gallen
VSPB Vereinigung Schweizerischer Privatbankiers

Weitere Vernehmlassungsteilnehmer¹

Aero-Club der Schweiz
Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)
Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (swissmem)
Fédération des entreprises romandes (FER)
Georg Merkl
Katholische Volkspartei Schweiz (KVP)
Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe (swissmechanic)
Stefan Rieder
Swiss Technology Network (swisst.net)
Verband der Auslandsbanken in der Schweiz (AFBS)
Verband der Industrie- und Dienstleistungskonzerne der Schweiz (SwissHoldings)
Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO)
Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI)
Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH)
Vereinigung Schweizerischer Handels- und Verwaltungsbanken (VHV)

¹ Im Bericht werden die Ansichten der anderen Teilnehmer zum Regelungsbedarf sowie jene ihrer Meinungen aufgeführt, die nicht bereits von den offiziellen Vernehmlassungsadressaten geäußert wurden.

3 Zusammenfassung der eingegangenen Stellungnahmen²

3.1 Allgemeines

3.1.1 Regelungsbedarf

Alle Kantone ausser NW, alle politischen Parteien ausser der SVP sowie acsi, IVA, SVV, BIG, KSBS, EKK, FMH, FRC, SAV, DJS, FSP, kv, swissbanking, travail.suisse, TInt, UNIL, USG und SGB anerkennen, dass ein Regelungsbedarf besteht. AI stellt sich jedoch grundsätzlich gegen die im Vorentwurf vorgeschlagene Lösung. NW, SVP, VSPB, CP, economiesuisse, H+, UNINE, SAGV und SGV lehnen jede Regelung ab.

Von den anderen Vernehmlassungsteilnehmern anerkennen AFBS, VSAO, CGAS, KVP, Merkl, Rieder und VSEI einen Regelungsbedarf. VHV, FER, SwissHoldings, swissmechanic, swissmem, swisst.net und VZH lehnen jede Regelung ab.

Gegen eine Regelung werden verschiedene Argumente vorgebracht. Vor allem wird die Auffassung vertreten, die komplexe Materie eigne sich kaum für eine gesetzliche Regelung und das geltende Recht und seine Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung sowie die von den Unternehmen getroffenen Massnahmen reichten aus, um die auftretenden Probleme zu lösen (CP, economiesuisse, UNINE, SAGV). Der Vorentwurf, der zahlreiche unbestimmte Begriffe enthalte, bringe nicht die gewünschte Rechtssicherheit, belasse dem Arbeitnehmer zu grosse Entscheidungsfreiheit und öffne damit Tür und Tor für Missbräuche und potenzielle Konflikte (CP, SAGV, SGV). Einige bemängeln die Beeinträchtigung des liberalen Charakters des schweizerischen Arbeitsrechts (SVP, CP, SGV) und die Einführung eines typisch angelsächsischen Rechtsinstituts, das dem schweizerischen Recht fremd sei (SVP, VSPB, SAGV, SGV), und weisen auf das Fehlen einer Spezialregelung in Frankreich, Deutschland und im Recht der Europäischen Union hin (VSPB).

Im Gegensatz dazu vertreten GLP und SP, BIG, SAV, DJS, kv, TInt, travail.suisse, UNINE, USG und SGB die Ansicht, der Vorentwurf biete dem Arbeitnehmer keinen angemessenen Schutz, und erkennen vor allem in Bezug auf die Sanktion bei Kündigung einen Regelungsbedarf (siehe unten Ziff. 3.2.1).

3.1.2 Anwendung auf den öffentlichen Sektor und Form (Spezialgesetz oder OR)

Nach Ansicht von BIG, SAV und TInt sollte die Meldung von Missständen wie die Gleichstellung von Mann und Frau in einem Spezialgesetz geregelt werden. Begründet wird dies mit dem Schutz des öffentlichen Interesses, mit der Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors sowie mit der Berücksichtigung der kantonalen Angestellten (BIG, TInt). BS und BL sowie USG befürworten die Einführung der neuen Vorschriften im OR.

BS begrüsst es, dass für den öffentlichen und den privaten Sektor unterschiedliche Vorschriften vorgeschlagen werden. Der VSAO hätte eine identische Regelung für den privaten und den öffentlichen Sektor bevorzugt, da sonst die Ärzte, die oft in

² Die Stellungnahmen von Gastrosuisse und CVAM sind unter jener des SGV aufgeführt.

privaten und öffentlichen Spitälern arbeiten, zwei verschiedenen Regelungen unterstehen.

3.2 Sanktion bei Vergeltungsmassnahmen gegen den Arbeitnehmer

3.2.1 Sanktion bei Kündigung

VD (ausser im Fall der Meldepflicht), IVA und economiesuisse sind der Meinung, das geltende Recht solle massgebend sein (Entschädigung in Höhe von höchstens sechs Monatslöhnen). SP, BIG, TInt und SGB verlangen, dass eine empirische Studie zur Wirksamkeit der Sanktion durchgeführt wird, die im geltenden Recht vorgesehen ist.

VD und SG, GLP und SP, BIG, FMH, DJS, kv, TInt, travail.suisse, UNINE und SGB schlagen vor, die Anfechtbarkeit der Kündigung einzuführen. Einige regen an, Art. 10 GIG als Modell heranzuziehen (SP, FMH, DJS, kv, travail.suisse, SGB), während andere vorschlagen, dem Arbeitnehmer die Wahl zwischen der Wiedereinstellung, der Versetzung an einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz oder einer Entschädigung von über sechs Monatslöhnen zu gewähren (GLP, BIG, TInt). Die Anfechtbarkeit sollte nach Ansicht von VD im Fall der Meldepflicht und nach Ansicht des kv im Fall der Meldung von strafbaren Handlungen vorgesehen werden. Dies wird damit begründet, dass die derzeit geltende Sanktion höchstens bei kleinen Unternehmen eine präventive Wirkung entfalte und den Arbeitnehmer nicht wirksam schütze. Bei der Meldung von Missständen riskiere dieser nicht nur den Verlust seines Arbeitsplatzes, sondern auch eine Schädigung seines Rufs und stark eingeschränkte Möglichkeiten, eine andere Stelle zu finden. Zudem sei die Anfechtbarkeit dem schweizerischen Recht nicht fremd, da sie im Bereich der öffentlichen Ämter und der Gleichstellung von Mann und Frau bereits bestehe. Sie sei auch in den Nachbarstaaten vorgesehen. Das öffentliche Interesse an der Meldung von Missständen rechtfertige in diesem Fall auch die Einschränkung der Vertragsfreiheit. Missbräuche und Unannehmlichkeiten für den Arbeitgeber könnten verhindert werden, denn die Meldung unterstehe bestimmten Bedingungen und die provisorische Wiedereinstellung müsse nicht obligatorisch sein, wie dies auch in Art. 10 Abs. 3 GIG vorgesehen sei. BIG, TInt und DJS weisen darauf hin, dass in der Motion ausdrücklich ein gleicher Schutz im privaten und im öffentlichen Sektor verlangt werde.

BIG und TInt schlagen vor, dem Arbeitgeber die Beweislast für den Kündigungsgrund aufzuerlegen, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft machen kann, dass die Meldung von Missständen der Grund für die Entlassung ist. Die USG spricht sich gegen eine Umkehr der Beweislast aus.

FR und SZ schlagen vor, die maximale Entschädigung in Art. 336a Abs. 2 OR anzuheben. FR regt eine Erhöhung auf zwölf Monatslöhne an. JU und UNINE schlagen vor, die Sanktion in Bezug auf alle Gründe für eine missbräuchliche Kündigung zu überprüfen. Die USG regt an, sich an das Maximum von sechs Monaten zu halten, aber nur in begründeten Fällen eine tiefere Entschädigung auszusprechen.

SP, travail.suisse und SGB schlagen vor, diese Gelegenheit zu nutzen, um die Sanktion bei Entlassung von Gewerkschaftsvertretern in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 98 der IAO zu verschärfen.

3.2.1 Sanktion bei anderen Vergeltungsmassnahmen

BIG und TInt schlagen die Einführung einer Norm vor, wonach Arbeitnehmern aufgrund einer Meldung kein beruflicher Nachteil erwachsen darf. Ihres Erachtens kann nur mit einer derartigen Norm ein umfassender Schutz für die Hinweisgeber gewährleistet werden. TInt weist zudem darauf hin, dass in der Motion ein gleicher Schutz im öffentlichen und im privaten Sektor gefordert werde und dass in Art. 22a E-BPG eine derartige Bestimmung vorgeschlagen werde. Die EVP verlangt ebenfalls, den Schutz gegen andere Vergeltungsmassnahmen zu verbessern. Die drei Organisationen fordern auch hier, dass gegebenenfalls der Arbeitgeber den Beweis für den Grund der Massnahme erbringen muss, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft machen kann, dass die Massnahme auf die Meldung zurückzuführen ist (BIG, TInt).

3.3 Einzelne Bestimmungen des Vorentwurfs

3.3.1 Art. 321a^{bis}

3.3.1.1 Allgemeines

Der SGV äussert sich allgemein ablehnend zu dieser Bestimmung, da sie nicht die beabsichtigte Klärung bringe und dem Arbeitnehmer den Eindruck vermittele, er sei grundsätzlich befugt, eine Meldung vorzunehmen. Bestehe hingegen keine Regelung, werde der Arbeitnehmer dazu geführt, die vorliegenden Interessen sorgfältig abzuwägen. Der SAV schlägt als Alternative vor, sich darauf zu beschränken, die Meldung von Missständen als Grund für eine missbräuchliche Kündigung aufzuführen.

3.3.1.2 Kaskadenprinzip bei der Meldung (Arbeitgeber, zuständige Behörde, Öffentlichkeit)

BL, OW, TI und VD, EVP und CSP, IVA, KSBS und SAGV begrüessen die gewählte Abfolge für die Meldung, obwohl der SAGV die Ansicht vertritt, die Bedingungen für den Übergang vom einen Adressaten zum nächsten seien zu allgemein gefasst. Der SAV spricht sich dagegen aus, da der externen Meldung zu grosse Bedeutung beigemessen werde. Die UNINE bezweifelt, dass sich dieser Mechanismus umsetzen lässt, da es für den Arbeitnehmer schwierig sein werde zu entscheiden, ob er eine Meldung machen könne und ob er zur Stufe der Behörde und der Öffentlichkeit übergehen könne. Die USG zieht ein zweistufiges Modell vor, in dem auf die Meldung an den Arbeitgeber wahlweise eine Meldung an die zuständige Behörde oder an eine unabhängige, neutrale Stelle erfolgen könne, die mit den erforderlichen Kompetenzen ausgestattet sei.

3.3.1.3 Recherchen und Informationsanfragen des Arbeitnehmers

SP, DJS, kv, travail.suisse und SGB verlangen, dass ein Arbeitnehmer, der einen Verdacht hegt und nach Treu und Glauben Recherchen oder Informationsanfragen durchführt, ebenfalls geschützt ist. Art. 321a^{bis} sollte ausdrücklich vorsehen, dass in diesem Fall nicht gegen die Treuepflicht verstossen werde.

3.3.1.4 Pflicht zur Bezeichnung einer Anlaufstelle und zur Regelung des Meldeverfahrens

BIG, DJS, TInt und USG fordern, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet wird, innerhalb seiner Organisation oder unabhängig davon eine Anlaufstelle zu bezeichnen. Diese Pflicht würde für den Arbeitgeber einen zusätzlichen Anreiz darstellen, die Meldungen intern zu behandeln. Damit liesse sich die angestrebte Priorität für die interne Meldung besser umsetzen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, könnte der Arbeitnehmer den Missstand direkt der Behörde melden (BIG, TInt). Auch das Verfahren für die interne Meldung könnte geregelt werden (DJS).

3.3.1.5 Absatz 1

a) Allgemeines

Die UNINE begrüsst diese Bestimmung. CP, SAGV und SGV lehnen sie ab, denn ihres Erachtens handelt ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber einen Missstand meldet, immer in Übereinstimmung mit seiner Treuepflicht.

b) Missstände

Der kv befürwortet den gewählten Begriff. FR schlägt den Begriff Unregelmässigkeiten (irrégularités) vor. Siehe auch 3.3.1.6 b.

BL, GE, NW und VD, VSPB, IVA, swissbanking, UNINE und SAGV erachten diesen Begriff als zu unbestimmt. Die Meldung sollte sich ausschliesslich auf strafbare Handlungen (BL), auf strafbare oder unerlaubte Handlungen (GE, VD, IVA, SAGV) oder auf Verstösse gegen das Gesetz, gegen Reglemente, Statuten oder Weisungen (swissbanking) beschränken.

AG und BS, CVP, KSBS, CP, SAGV, SGV und USG bedauern die Verschwommenheit dieses Begriffs, der nicht zur Rechtssicherheit beiträgt. Es sollte ein Katalog der erfassten Handlungen (CVP) oder eine Beispielliste (USG) eingeführt werden.

c) Arbeitgeber

BS schlägt vor, den Begriff im Gesetz zu definieren. travail.suisse verlangt eine weiter gefasste Definition von Arbeitgeber, vor allem, wenn die bezeichnete Stelle in den gemeldeten Missstand einbezogen ist oder keine Massnahmen trifft, um diesem ein Ende zu setzen. Die DJS schlagen vor, die Vorgesetzten und alle Kaderpersonen in den Begriff einzuschliessen. EVP, DJS, kv, travail.suisse und SGB regen an, auch die Meldung an eine externe Stelle vorzusehen, die vom Arbeitgeber bezeichnet wird (EVP) oder die an eine Schweigepflicht gebunden ist (DJS, kv, SGB). Die VHV bedauert, dass nicht zwischen grossen Unternehmen und KMU unterschieden wird.

d) Treu und Glauben

kv, travail.suisse, UNINE und SGB begrüssen den Vorschlag im Vorentwurf. Der SAGV lehnt ihn ab, da er unbestimmt sei und offen lasse, ob der Arbeitnehmer Abklärungen treffen müsse, bevor er eine Meldung mache.

3.3.1.6 Absatz 2

a) Allgemeines

swissmem kritisiert die externe Meldung, da der Arbeitnehmer damit zu einem Verhalten veranlasst werden könne, das nach Art. 181 StGB strafbar sei (Nötigung).

b) Missstände, die das öffentliche Interesse berühren

GLP und SP, BIG, kv, TInt, travail.suisse und SGB begrüßen die gewählte Definition von Missständen, die gemeldet werden können, da sie dem öffentlichen Interesse bei der Interessenabwägung einen angemessenen Platz einräume und den Arbeitnehmer schütze, der eine Meldung mache. Positiv beurteilt wird insbesondere, dass keine Begrenzung auf Gesetzesverstöße erfolgt. SP, BIG, TInt, travail.suisse und SGB empfehlen eine weite Auslegung des Begriffs (Privatbestechung, Misshandlung in Gesundheitseinrichtungen, Steuerhinterziehung). Der Begriff "berühren" müsse weiter ausgelegt werden als ein "Tatbestand, der im öffentlichen Interesse *liegt*" (BIG, TInt). BIG, kv und SGB schlagen vor klarzustellen, dass auch das ausländische öffentliche Interesse eingeschlossen ist. BIG und TInt regen an, den Begriff öffentliches Interesse in der Botschaft näher zu erläutern.

CVP, VSPB, CP, swissbanking, UNINE, SAGV und SGV kritisieren die zu wenig klare Abgrenzung. Das Interesse des Arbeitgebers an einer diskreten Behandlung werde strapaziert, die Rechtssicherheit sei nicht gewährleistet, und Missbräuchen werde Vorschub geleistet (swissbanking, SAGV). Der SVV schlägt vor, sich auf strafbare Handlungen und unmittelbare Gefahren für das Leben, die Gesundheit und die Umwelt zu beschränken. swissbanking regt an, sich auf Gesetzesverstöße zu beschränken, und der SAGV fordert, nur jene Gesetzeswidrigkeiten zu berücksichtigen, die im wesentlichen öffentlichen Interesse liegen. Der SAGV kritisiert den unbestimmten Begriff "das öffentliche Interesse berühren" und beantragt, ihn durch "wesentliche öffentliche Interessen *betreffen*" zu ersetzen.

Der AFBS regt an, das öffentliche Interesse auf das öffentliche Interesse in der Schweiz zu begrenzen, und Merkl beantragt, die Meldung an die Kunden im Fall einer Vertragsverletzung einzuschliessen.

c) Zuständige Behörde

JU, VSPB, BIG, CP, swissbanking, TInt und SAGV weisen darauf hin, dass es schwierig zu erkennen sei, an welche Behörde sich der Arbeitnehmer wenden müsse. BIG und TInt regen an, in der Botschaft genauer auf die Frage einzugehen. Siehe auch Vorschlag des SAV, Ziff. 3.4.2.

d) Meldung an die Behörde (Bst. a bis d)

aa) Direkte Meldung an die Behörde

GLP, BIG, FMH und TInt schlagen vor, die direkte Meldung an die Behörde zuzulassen, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Bezeichnung einer Anlaufstelle nicht nachgekommen ist (siehe oben Ziff. 3.3.1.4). Der SAGV schlägt als subsidiäre Lösung (siehe unten) vor, dass der Arbeitnehmer direkt eine Meldung machen kann, wenn er sich selber strafbar gemacht hat.

swissbanking und SAGV lehnen die direkte Meldung an die Behörde ab und beantragen die Streichung der Bst. b bis d. economiesuisse ist ebenfalls dieser Ansicht, wenn der Arbeitgeber ein internes Meldesystem geschaffen hat. Der SAGV beantragt subsidiär, die direkte Meldung strengeren Bedingungen zu unterstellen.

bb) Bst. a

Nach Ansicht von BS, GR, TG und VD, CP, swissbanking, UNINE und SGV ist die Bedingung der wirksamen Massnahmen, die der Arbeitgeber innert angemessener Frist treffen muss, ungenau und belässt dem Arbeitnehmer einen zu grossen Spielraum für eine subjektive Beurteilung. swissbanking regt an, eine Frist von sechs Monaten festzulegen. Im gleichen Sinn beantragt der SGV eine in Zahlen festgelegte Frist und eine Mahnung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vor der externen Meldung.

cc) Bst. b

Der AFBS beantragt die Streichung von Bst. b, da er ihn angesichts von Bst. a und d als überflüssig erachtet. Es gebe keine Situationen, in denen ausserhalb der in Bst. d vorgesehenen dringenden Fälle eine direkte Meldung an die Behörde vorzusehen sei. Siehe auch oben aa).

OW schlägt vor, den Begriff "Umstände" durch "hinreichende Indizien" zu ersetzen.

dd) Bst. c und d

swissbanking weist auf die Unbestimmtheit dieser Bestimmungen hin, die der Rechtssicherheit nicht förderlich sei.

3.3.1.7 Absatz 3

a) Allgemeines

Der kv begrüsst diese Bestimmung. AI und GE, SVV, swissbanking, UNINE und SAGV lehnen sie ab. AI und GE, SVV und swissbanking schlagen vor, sie zu streichen. Die USG schlägt vor, die Meldung an die Medien aufzuheben, aber die Meldung an unabhängige, neutrale, mit angemessenen Kompetenzen ausgestattete Organisationen beizubehalten, zu denen das seco eine Liste erstellt. Gemäss allen diesen Vernehmlassungsteilnehmern beeinträchtigt die Meldung an die Öffentlichkeit das Ansehen des Arbeitgebers unverhältnismässig und impliziert Misstrauen gegenüber der Arbeit der Behörden und eine Kontrolle der Umsetzung der Gesetzgebung, obwohl diese im Rechtsstaat gründet, durch die öffentliche Meinung. Beschwerde- und Aufsichtsmechanismen ermöglichten es schon heute, die Arbeit der Behörden zu kontrollieren. Zudem weisen diese Vernehmlassungsteilnehmer darauf hin, dass die Bestimmung nicht praktikabel sei, da der Arbeitnehmer nicht beurteilen könne, ob die Behörde wirksam vorgehe und ob ihre Untätigkeit gerechtfertigt sei. Aus ebendiesen Gründen schlägt economiesuisse vor, die Bedingungen viel restriktiver zu gestalten und von der direkten Meldung an die Öffentlichkeit abzusehen. Der SAGV weist darauf hin, dass sich der Arbeitnehmer an die vorgesetzte Behörde, an eine Ombudsstelle oder an ein parlamentarisches Aufsichtsgremium wenden könnte.

b) Direkte Meldung an die Öffentlichkeit

economiesuisse und UNIL beantragen, die Möglichkeit einer direkten Meldung an die Öffentlichkeit ohne vorgängige Meldung an die Behörde zu streichen.

c) Bedingungen für die Meldung an die Öffentlichkeit

BS und GR, CP, economiesuisse, swissbanking, UNINE, UNIL und SGV kritisieren, die festgelegten Bedingungen seien ungenau und zu weit gefasst. Sie liessen dem Arbeitnehmer zu viel Spielraum für eine subjektive Beurteilung und erhöhten damit

die Gefahr von Missbräuchen. Der kv schlägt vor, der Meldung an die Organisationen Priorität einzuräumen. JU beantragt, die Medien nur im Kommentar zu erwähnen. Der SAV weist darauf hin, dem Arbeitnehmer komme im von der Behörde eingeleiteten Verfahren nicht der Status einer Partei zu, er werde somit nicht über die eingeleiteten Schritte informiert und könne nicht wissen, ob die Behörde angemessen reagiere.

In diesem Zusammenhang wurden verschiedene Vorschläge eingereicht: economiesuisse regt an, eine vorgängige Benachrichtigung der vorgesetzten Behörde vorzusehen; H+ schlägt eine zweite Meldung an die Behörde vor; der SGV bedauert, dass keine in Zahlen ausgedrückten Fristen festgelegt wurden und dass keine Mahnung an den Arbeitgeber und an die Behörde verlangt wird; swissbanking schlägt ebenfalls vor, eine vorgängige Mahnung an die Behörde und/oder ein Beschwerdeverfahren vorzusehen, falls die Bestimmung beibehalten werden sollte. Die UNIL verlangt, dass die Meldung an die Öffentlichkeit durch besondere Umstände gerechtfertigt wird, die zur Bedingung der Untätigkeit der Behörde hinzukommen. Zudem schlägt sie vor, die Identität der angezeigten Person vertraulich zu behandeln.

3.3.1.8 Absatz 4

Nach Ansicht des VSAO sollte die Meldung von Arbeitnehmern, die dem Berufsgeheimnis unterstehen, geregelt werden; mit der in Abs. 4 vorgesehenen Ausnahme lasse sich ihre Situation nicht klären. SVV, CP, swissbanking und SAGV begrüßen diese Bestimmung. swissbanking schlägt vor, auch die Arbeitnehmer auszunehmen, die dem Fabrikations- und Geschäftsgeheimnis im Sinne von Art. 162 StGB unterstehen.

3.3.2 Art. 336a Abs. 2 Bst. d

a) Allgemeines

GLP und SAV begrüßen es, dass die Meldung ausdrücklich als Grund für eine missbräuchliche Kündigung erwähnt wird. AG, UNINE, SAGV und SGV erachten dies als überflüssig.

b) Recherchen und Informationsanfragen des Arbeitnehmers

SP, kv, travail.suisse und SGB verlangen, dass in Art. 336a Abs. 2 Bst. d vorgesehen wird, dass die Entlassung eines Arbeitnehmers, der einen Verdacht hegt und gutgläubig Recherchen oder Informationsanfragen durchführt, missbräuchlich ist (siehe auch oben 3.3.1.3).

BS, swissbanking, SAGV und SGV schlagen vor, die Formulierung dahingehend zu präzisieren, dass nur Kündigungen aufgrund von Meldungen, die den Bedingungen von Art. 321a^{bis} E-OR entsprechen, als missbräuchlich gelten.

3.3.3 Art. 362

Der SGV kritisiert den relativ zwingenden Charakter von Art. 321a^{bis} Abs. 2 und 3 E-OR.

3.4 Weitere Bemerkungen und Vorschläge

3.4.1 Bundes- und Kantonspersonal

BIG und TInt wünschen die Einführung einer Meldepflicht für das Bundes- und Kantonspersonal.

GLP, BIG und TInt erachten es als notwendig, eine geeignete Stelle für Meldungen innerhalb der Bundesverwaltung zu bezeichnen. Ihres Erachtens ist die Eidgenössische Finanzkontrolle für diese Aufgabe nicht geeignet.

GR weist darauf hin, dass der Entwurf für die Kantone von Bedeutung sei, da mehrere das OR subsidiär anwendeten. JU hält fest, dass sein Personalrecht es ermögliche, Hinweisgeber zu schützen, und weist auf eine Vorlage hin, mit der eine Meldepflicht eingeführt würde. TI teilt mit, dass er Art. 181 seiner Strafprozessordnung bezüglich der Meldepflicht übernehmen werde. ZH lässt in bestimmten Fällen die Meldung an die kantonale Ombudsstelle zu, ohne dass der Vorgesetzte informiert werden muss. ZH hält fest, da die Art. 336 und 336a OR auf sein Personal anwendbar seien, werde sich die Änderung auf seine Angestellten auswirken. BS und GR weisen darauf hin, dass das OR in ihrem kantonalen Recht subsidiär zur Anwendung gelange.

3.4.2 Andere

Der SAV schlägt vor, dem Arbeitnehmer, der einen Missstand meldet, im Verfahren, das sich auf den gemeldeten Missstand bezieht, Verfahrensrechte zu gewähren. Die DJS regen an, der angezeigten Person Verfahrensrechte einzuräumen.

Der SAV schlägt die Schaffung einer zentralen Meldestelle vor, die eine anonyme Beratung bieten und dem Arbeitnehmer angeben würde, welche Behörde für die Meldung zuständig sei.