

Medienmitteilung

Revision des Obligationenrechts - Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz – Session der Kommission für Rechtsfragen des Ständerats vom 3. und 4. Juli 2014.

Meldung an die Medien neu praktisch unmöglich

Der Gang an die Öffentlichkeit bleibt den Hinweisgebenden neu praktisch verwehrt. Zitat aus der Botschaft: „Wenn das Vorgehen der Behörde unzureichend ist oder keine Auswirkungen auf das gemeldete unerlaubte Verhalten hat, darf sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht an die Öffentlichkeit wenden.“

Bern, 30. Juni 2014. Die Diskussion über die Situation von Whistleblowern, auch Hinweisgeber genannt, wurde im Jahr 2003 mit der Motion Gysin/Marty initiiert. Zehn Jahre später, Ende 2013, legte der Bundesrat die Botschaft vor. Nun wird diese zum ersten Mal in der Kommission für Rechtsfragen des Ständerates diskutiert. Als einer der wichtigsten Kritikpunkte kann festgehalten werden, dass legale Meldungen an die Medien und die Öffentlichkeit noch schwieriger werden als dies bereits jetzt der Fall ist.

Die Botschaft des Bundesrates zur Revision des Obligationenrechts - Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz – regelt neu, wie Arbeitnehmende Missstände melden können und an welche Stellen sie sich dabei wenden müssen. Bisher gab es anders als in vielen europäischen Ländern keine speziellen Regelungen zu Whistleblowing.

Als positive Veränderung gibt es neu einen Anreiz für Firmen, ein internes Meldesystem einzuführen. Das bedeutet, dass Firmen mit einem internen Meldesystem, das den gesetzlichen Ansprüchen genügt, neu einen Vorteil erhalten: die Arbeitnehmenden dürfen sich nach einer Meldung an des Meldesystem nur noch in streng geregelten Ausnahmefällen an die zuständigen Behörden wenden. Ebenso schaffen die neuen Regelungen mehr Klarheit, welche Missstände wohin gemeldet werden dürfen. Des Weiteren ist der Kreis der Delikte, welche gemeldet werden dürfen, mit „Unregelmässigkeiten“ wie Straftaten, andere unerlaubte Handlungen sowie Verstösse gegen die Statuten, Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers für interne Hinweise relativ weit gefasst. Auch die grundsätzlich geforderte Reihenfolge einer Meldung 1. Intern an den Arbeitgeber 2. an die zuständige Behörde und erst 3. an die Medien und Öffentlichkeit ist prinzipiell sinnvoll.

Im Gegenzug kritisiert TI Schweiz die folgenden neuen Regelungen:

1. Anforderungen an die interne Meldestelle ungenügend

Die Anforderungen an die interne Meldestelle sehen nicht vor, dass Meldungen unter der Wahrung der Anonymität und der Vertraulichkeit abgegeben werden können. Dies ist ein grosses Manko, da sich viele Arbeitnehmende gar nicht trauen, eine Meldung abzugeben, wenn diese nicht anonym oder wenigstens vertraulich gemacht werden kann.

2. Wenn der Arbeitgeber ein internes Meldesystem hat, wird eine Meldung an die Behörde fast unmöglich

Wenn das Unternehmen über ein internes Meldesystem verfügt, ist eine rechtmässige Meldung an die zuständigen Behörden beinahe unmöglich. Dies ist besonders in dem Fall stossend, in welchem es sich um eine unmittelbare und ernsthafte Gefährdung des Lebens, der Gesundheit, der Sicherheit oder der Umwelt handelt. Dies bedeutet konkret, dass wenn ein Hinweisgeber einen ernsthaften Umwelt- oder Sicherheitsschaden über das interne Meldesystem meldet und der Arbeitgeber den Missstand nicht beseitigt, der Hinweisgeber diese Gefährdung weder der zuständigen Behörde geschweige denn den Medien melden darf.

3. Meldung an die Medien in der Praxis unmöglich

Ein Hinweisgeber darf nur noch an die Medien gelangen, und zwar unabhängig von der Schwere und dem Ausmass des betreffenden Deliktes, wenn er zuerst an die zuständige Behörde gelangt und diese ihm innerhalb von 14 Tagen keine Rückmeldung gibt über die weitere Behandlung der Meldung oder den Stand des Verfahrens. Diese Auskunft kann beispielsweise sein „Der Fall interessiert uns nicht, wir machen nichts“. Es bedeutet insbesondere nicht, dass die Behörde innerhalb von 14 Tagen aktiv werden muss. Also selbst wenn die Bearbeitung durch die Behörden unzureichend ist oder zu keinen Ergebnissen führt, hat der Arbeitnehmer kein Recht, sich an die Öffentlichkeit zu wenden. Damit wird die Meldung an die Öffentlichkeit praktisch verunmöglicht.

4. Keine besondere Entschädigung und keinen besonderen Kündigungsschutz für Hinweisgebende

Trotz des Titels „Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz“ sieht der Gesetzesentwurf weder einen speziellen Schutz der Whistleblower noch eine besondere Entschädigung für Hinweisgeber vor, denen für eine gerechtfertigte Meldung missbräuchlich gekündigt wird. TI Schweiz fordert das Recht auf Wiedereinstellung, wie es im Gleichstellungsgesetz bereits möglich ist und die Erhöhung der Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung von maximal sechs auf zwölf Monatslöhne.

Aus diesen Gründen schlägt Transparency International Schweiz der Kommission für Rechtsfragen des Ständerats die beigelegten Änderungen des Gesetzesentwurfs vor.
(Siehe Anhang)

###

Transparency International Schweiz setzt sich für Korruptionsprävention und –bekämpfung in der Schweiz ein. Die Hauptaktivitäten unserer Organisation liegen in der Bereitstellung von Informationen zu Risiken der Korruption sowie den Möglichkeiten zur Prävention und Bekämpfung, Schulungen und Advocacy Arbeit.

TI Schweiz arbeitet mit Unternehmen (grossen Unternehmen sowie KMU), NPOs (beispielsweise Nicht-Regierungsorganisationen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind oder Sportverbände), der öffentlichen Verwaltung (z. B. im Bereich der öffentlichen Beschaffung) und den Medien zusammen.

TI Schweiz arbeitet mit einem Netzwerk von Experten und Behörden. Die Organisation veröffentlicht Studien sowie Ratgeber zu verschiedenen Aspekten der Korruption in der Schweiz und im Ausland und organisiert Roundtables und Konferenzen, die sich an Fachpersonen sowie ein breiteres Publikum richten.

TI Schweiz ist eine Sektion von Transparency International und finanziert sich durch Mitgliederbeiträge, Beiträge des Bundes und Spenden.

Für weitere Fragen

Delphine Centlivres, Geschäftsführerin TI Schweiz
Tel : 031 382 35 50, mail: info@transparency.ch

Zora Ledergerber, Beiratsmitglied von TI Schweiz
Tel : 076 339 41 18, mail: zora.ledergerber@integrityline.org

Jean-Pierre Méan, Beiratsmitglied von TI Schweiz
Tel : 031 382 35 50, mail: info@transparency.ch

###

Anhang:

- Konkrete Änderungsvorschläge von Transparency International Schweiz zur Gesetzesrevision
- Erläuterungen dazu