

---

# **Whistleblower sollen besser geschützt werden; Bundesrat schickt Teilrevision des Obligationenrechts in die Vernehmlassung**

**Bern, 05.12.2008 - Wer Missstände am Arbeitsplatz meldet, soll künftig besser vor einer Kündigung geschützt werden. Dies sieht eine Teilrevision des Obligationenrechts vor, die der Bundesrat am Freitag in die Vernehmlassung geschickt hat.**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Missstände am Arbeitsplatz hinweisen (sog. Whistleblower), setzen sich dem Risiko von Vergeltungsmassnahmen aus. Am häufigsten laufen sie Gefahr, ihre Stelle zu verlieren. Der auf einen parlamentarischen Vorstoss zurückgehende Gesetzesentwurf sieht deshalb vor, die Voraussetzungen für eine rechtmässige Meldung von Missständen am Arbeitsplatz in einem neuen Artikel im Obligationenrecht aufzuführen.

Gemäss der vorgeschlagenen neuen Bestimmung verstösst der Arbeitnehmer nicht gegen seine Treuepflicht, wenn er dem Arbeitgeber in Treu und Glauben Missstände meldet. Wenn der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen dagegen ergreift, kann sich der Arbeitnehmer an die zuständige Behörde wenden. Unternimmt diese Behörde nicht die nötigen Schritte, kommt für den Arbeitnehmer als letzte Massnahme der Gang in die Öffentlichkeit in Betracht. Vorbehalten bleiben die Regeln über das Berufsgeheimnis.

Die im Anschluss an eine rechtmässige Meldung erfolgte Kündigung ist missbräuchlich. Wie für die anderen Fälle von missbräuchlichen Kündigungen sieht der Vorentwurf eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen vor.

## **Kantone bleiben für die Regelung der Meldepflicht zuständig**

Für die Bundesverwaltung wird die Pflicht, Missstände zu melden, im Bundespersonalgesetz geregelt. Eine neue Bestimmung ist vom Bundesrat bereits mit dem Entwurf zum Bundesgesetz über die Organisation der Strafbehörden des Bundes vorgeschlagen worden. Danach sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer Tätigkeit festgestellt haben, intern oder extern anzuzeigen. Der Bundesrat verzichtet auf den Erlass eines Spezialgesetzes, der den gesamten privaten und öffentlichen Bereich erfasst. Die Kantone bleiben somit umfassend zuständig, die Frage der Meldepflicht bzw. des Melderechts für ihre Angestellten zu regeln.