

Evangelische Volkspartei der Schweiz

Generalsekretariat

Josefstrasse 32

8021 Zürich

Tel. 044 272 71 00

Fax 044 272 14 37

info@evppev.ch

www.evppev.ch

Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Privatrecht
Bundesrain 20
3003 Bern

5. Februar 2009

**Teilrevision des Obligationenrechts (Schutz bei Meldung von Missständen am Arbeitsplatz)
Vernehmlassungsantwort der Evangelischen Volkspartei der Schweiz (EVP)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zur obigen Vorlage, von der die EVP Schweiz gerne Gebrauch macht. Wirtschaft ohne Werte wie Verantwortung, Gerechtigkeit oder Selbstbeschränkung führt auf Abwege. Die EVP begrüsst die vorliegenden Bemühungen für mehr Transparenz ausdrücklich und stellt sich hinter die Vorlage. Positiv würdigt die EVP insbesondere das dreistufige Eskalationsverfahren Arbeitgeber – Behörden – Öffentlichkeit, welches den offensichtlichen Interessen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für eine – sofern möglich – interne Aufarbeitung Rechnung trägt.

Möglichkeit von externen Fachstellen explizit zulassen

Der Text in Art. 321a bis Abs. 1 ist wie folgt zu ergänzen: „Der Arbeitnehmer verstösst nicht gegen seine Treuepflicht, wenn er dem Arbeitgeber **oder einer vom Arbeitgeber bezeichneten externen Fachstelle** in Treu und Glauben Missstände meldet.“ Begründung: Etliche Arbeitgeber haben eine externe Ombudsstelle eingerichtet, welche a) die Triage macht zwischen echten und unechten Meldungen, b) den Persönlichkeitsschutz und ein faires Verfahren gewährleistet. Die Entbindung von der Treuepflicht ist auf Meldungen an diese Fachstellen auszudehnen.

Was ist von öffentlichem Interesse?

Kritisch anzumerken ist, dass der vorgeschlagene Gesetzestext zu schwammig ist und in der Praxis interpretationsbedürftig ist. Das gilt insbesondere für die Formulierung „Missstände, die das öffentliche Interesse berühren“ in Art. 321a bis Abs. 2. Der erläuternde Bericht zum Vorentwurf schiebt die Definitionsverantwortung auf die Praxis ab, was die Wirksamkeit der Regelung schmälern dürfte. Die ins Auge gefassten und als Whistleblower in Frage kommenden Personen sind ja überwiegend juristische Laien, die sich unter dem Begriff

„öffentliches Interesse“ wohl zu wenig vorstellen können. Die EVP schlägt deshalb vor, dass einige Beispiele für ein „berührtes öffentliches Interesse“ angeführt werden, um den möglichen Whistleblower nicht völlig allein stehen zu lassen.

Mangelnder Schutz vor Vergeltungsmassnahmen

Die vorgeschlagene Regelung umfasst nur den Kündigungsschutz, nicht aber andere Vergeltungsmassnahmen, die für die Betroffenen ebenso gravierend sein können. Hier muss deshalb nachgebessert werden. Das pauschale Abschieben der Verantwortung auf den Persönlichkeitsschutz genügt nicht. Ein Whistleblower kann kaum beweisen, dass er aufgrund seiner Meldung beispielsweise versetzt worden ist, keine Gratifikation erhalten hat oder ihm die Beförderung verweigert worden ist. Denkbare wäre die Umkehr der Beweislast: der Arbeitgeber müsste im Streitfall beweisen, dass der Arbeitnehmende aus anderen Gründen als seiner Meldung die erwähnten Nachteile zu tragen hat.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und für Ihre wertvolle Arbeit.

Freundliche Grüsse

EVANGELISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ (EVP)



Parteipräsident
Heiner Studer



Generalsekretär
Joel Blunier