



Aargauische Industrie- und  
Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach  
CH-5001 Aarau

Schweizerischer Arbeitgeberverband  
Frau Ruth Derrer Balladore  
Hegibachstrasse 47  
8032 Zürich

**per E-Mail an: [derrer@arbeitgeber.ch](mailto:derrer@arbeitgeber.ch)**

Ort, Datum  
Aarau, 11. März 2009  
F:\10\_POLITIK\Vernehmlassungen\2009\Whistleblowing.doc

Ansprechperson  
Philip Schneider

Telefon direkt  
062 837 18 04

E-Mail  
[philip.schneider@aihk.ch](mailto:philip.schneider@aihk.ch)

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

### **Anhörung**

Sehr geehrte Frau Derrer Balladore

Wir danken Ihnen für die uns mit Schreiben vom 22. Dezember 2008 eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zur oben genannten Teilrevision.

### **I. Stellungnahme**

Der Vorentwurf des Bundesrats für eine Teilrevision des Obligationenrechts zum Schutz bei Meldung von Missständen am Arbeitsplatz sieht insbesondere vor, einen neuen Art. 321a<sup>bis</sup> OR zu schaffen. Im Wesentlichen räumt diese Bestimmung dem Arbeitnehmer<sup>1</sup> das Recht ein, einen Missstand unter bestimmten Voraussetzungen organisationsextern zu melden. Der Bundesrat orientiert sich dabei am Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 23, 25 und 38).

Auch wenn die Voraussetzungen dafür, dass eine organisationsexterne Meldung von Missständen zulässig ist, noch nicht vollständig geklärt sind, können bereits nach dem geltenden Recht organisationsexterne Meldungen von Missständen zulässig sein. Vorliegend soll das Grundanliegen, den Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung berechtigter Interessen der Allgemeinheit zu schützen, denn auch nicht in Frage gestellt werden. Der Vorentwurf des Bundesrats setzt jedoch ohne Not den Betriebsfrieden aufs Spiel (v.a. Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 und Abs. 3 OR). Abgesehen davon könnte die vorgesehene Regelung die falsche Erwartung wecken, das Arbeitsrecht könne Arbeitnehmer, die Missstände melden, vor feindseligen Reaktionen etwa von Arbeitskollegen schützen (v.a. Art. 336 Abs. 2 lit. d OR; vgl. denn auch Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 3). Die vom Arbeitgeber zu treffenden geeigneten Massnahmen, von denen im erläuternden Bericht des Bundesrats die Rede ist (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 13), können feindselige Reaktionen nicht verhindern, sondern bestenfalls zur De-Eskalation beitragen.

<sup>1</sup> Der Vorentwurf verzichtet auf sog. geschlechtsneutrale Formulierungen.

## A) Art. 321a<sup>bis</sup> OR

In der arbeitsrechtlichen Literatur ist der Regelungsgegenstand der Vorlage des Bundesrats unter dem Schlagwort «Whistleblowing» ein «Modethema» geworden (s. z.B. Ledergerber: Whistleblowing unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung, Bern 2005; D. Portmann/Wohlmann: Whistleblowing, SJZ 2007, 179; von Kaenel: Whistleblowing, SJZ 2007, 309). Man mag von der Verwendung von Anglizismen in der deutschen Sprache halten, was man will, der Anglizismus verrät zumindest, dass der Gedanke, Arbeitnehmer zu schützen, die Missstände am Arbeitsplatz organisationsextern melden, aus den USA stammt (vgl. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 29 ff.) – und damit aus einem Land, dessen Rechtskultur mit der schweizerischen kaum vergleichbar ist, das insbesondere auf Datenschutz kaum Wert legt und deshalb z.B. – aus der Optik des Datenschutzes problematische (vgl. denn auch Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 6) – anonyme Meldungen von Missständen zulässt. Vor der unbedachten Übernahme derartiger Gedanken muss deshalb gewarnt werden.

Im deutschsprachigen Raum hat sich die Vorstellung vom Betrieb als Gemeinschaft durchgesetzt (s. z.B. Art. 11 Abs. 1 Mitwirkungsgesetz). Dem Arbeitgeber ist eine soziale Verantwortung für den Arbeitnehmer übertragen, was sich z.B. daran zeigt, dass der Arbeitgeber Leistungen wie die Mutterschaftsentschädigung (mit-)finanzieren muss. Der erläuternde Bericht des Bundesrats erweckt den Eindruck, dass sich die vorgeschlagene Regelung bruchlos ins schweizerische Arbeits(vertrags)recht einfügen lässt (vgl. v.a. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 25). So wird betont, dass sich die Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers nach Art. 321a Abs. 4 OR bloss auf «berechtigte Interessen des Arbeitgebers» beziehen könne, der Arbeitgeber aber kein berechtigtes Interesse daran habe, dass gegen Missstände am Arbeitsplatz nichts unternommen werde (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 15). Der erläuternde Bericht übersieht dabei, dass aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers nicht nur eine Geheimhaltungspflicht, sondern auch eine Loyalitätspflicht fließt (vgl. v.a. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 2; vgl. immerhin auch Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 7): Der Arbeitnehmer verletzt seine Treuepflicht, wenn er das Ansehen des vom Arbeitgeber betriebenen Unternehmens beeinträchtigt (statt aller W. Portmann: Basler Kommentar, 4. Aufl., Basel 2007, Art. 321a OR N 5). Soweit sich der erläuternde Bericht darauf bezieht, dass Art. 54 ArG, der Anzeigen wegen Verletzung des Arbeitsgesetzes zum Gegenstand hat, die Auffassung zugrunde liegt, «dass es letztlich jedem frei gestellt ist, sich an die zuständige Behörde zu wenden» (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 11), wird übersehen, dass der Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber wegen Verletzung des Arbeitsgesetzes anzeigt, in der Regel nicht (nur) öffentliche Interessen, sondern (auch) eigene Interessen verfolgt und die Treuepflicht des Arbeitnehmers von vornherein durch die berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers begrenzt ist (vgl. W. Portmann, a.a.O., Art. 321a OR N 17).

Der erläuternde Bericht des Bundesrats betont freilich, dass Art. 321a<sup>bis</sup> OR, in dem die Verwendung positiv oder negativ konnotierter Begriffe wie «Whistleblowing» oder «Verpfeifen» bezeichnenderweise vermieden wird, in erster Linie eine Formalisierung des Verfahrens bedeutet, das ein Arbeitnehmer, der auf Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam machen will, einzuhalten hat (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 38): Entsprechend dem Verhältnismässigkeitsprinzip soll der Arbeitnehmer sich grundsätzlich zunächst um eine organisationsinterne Lösung bemühen müssen und sich allenfalls in einem zweiten bzw. dritten Schritt an die zuständige Behörde und an die Öffentlichkeit wenden dürfen (Grundsatz der Priorität der organisationsinternen Meldung gegenüber der organisationsexternen Anzeige/Veröffentlichung; Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 38 und 39). Die Formalisierung des Verfahrens hat jedoch substantielle Auswirkungen auf die

Rechtslage: Auch wenn im geltenden Recht die Voraussetzungen dafür, dass eine organisationsexterne Meldung von Missständen zulässig ist, noch nicht vollständig geklärt sind, haben sich bestimmte rechtsdogmatische Regel/Ausnahme-Verhältnisse etabliert, welche die Interessenkonstellationen unter rechtlichen Gesichtspunkten strukturieren. So ist das *grundsätzlich* jedem Bürger zustehende Anzeigerecht nach geltendem Recht *beschränkt*, *soweit* ein Arbeitnehmer einen Missstand am Arbeitsplatz organisationsextern melden will. *Im Einzelfall* kann sich allerdings eine *Gegenausnahme* aufdrängen (z.B. Ledergerber, a.a.O., Rz. 193). Ob sich eine derartige (Gegen-)Ausnahme aufdrängt, ist aufgrund einer Interessenabwägung zu beurteilen. Nach dem erläuternden Bericht bezweckt die Vorlage des Bundesrats, Rechtssicherheit zu schaffen (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 14 und 25). In Wahrheit führt die vom Bundesrat vorgesehene Formalisierung des Verfahrens unter Vernachlässigung der Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers jedoch dazu, dass die – auch in ausländischen Rechtsordnungen anerkannten – rechtsdogmatischen Regel/Ausnahme-Verhältnisse verwässert werden. Namentlich der Wortlaut von Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 OR («auch») bringt nicht zum Ausdruck, dass es sich bei dieser Bestimmung um eine – eng auszulegende – Ausnahmebestimmung handeln muss. Im Übrigen kommt auch der Vorentwurf des Bundesrats – obwohl in erster Linie eine Formalisierung des Verfahrens angestrebt wird – nicht ohne zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe und Ermessensbegriffe aus («Missstände»; «Treu und Glauben»; «öffentliches Interesse»; «angemessene Frist», «wirksame Massnahme», «Umstände»; vgl. denn auch Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 40, wo es als Aufgabe der Praxis bezeichnet wird, die Missstände, die das öffentliche Interesse berühren, zu konkretisieren, und darauf verwiesen wird, dass z.B. die Angemessenheit der Frist, innert welcher der Arbeitgeber nach dem Vorentwurf auf eine organisationsinterne Meldung eines Missstands reagieren muss, «im Einzelfall» beurteilt werden muss).

Weil Art. 321a<sup>bis</sup> OR in erster Linie auf eine Formalisierung des Verfahrens abzielt, verschliesst die Bestimmung alle Möglichkeiten, die – heute gewiss noch nicht abgeschlossene – Diskussion um den gesamtgesellschaftlichen Nutzen von Whistleblowing und die sich daraus ergebenden Anforderungen an ein sachgerechtes Konzept des arbeitsrechtlichen Schutzes von Whistleblowern auch in Zukunft ins Recht einfließen zu lassen. Der Vorentwurf des Bundesrats verwendet zwar unbestimmte Rechtsbegriffe und Ermessensbegriffe. Auf Grund seiner Grundausrichtung lässt der Vorentwurf ein Abweichen vom Grundsatz der Priorität der organisationsinternen Meldung (nach welcher der Arbeitnehmer eine angemessene Frist verstreichen lassen muss, bevor eine organisationsexterne Anzeige erfolgen darf) dennoch selbst etwa in dem Fall nicht zu, dass sich der Arbeitnehmer selber (der Beihilfe) strafbar gemacht hat. Im Weiteren verunmöglicht der Vorentwurf auch etwa eine Differenzierung danach, ob ein strafbares Verhalten des Arbeitgebers oder ein strafbares Verhalten von Arbeitskollegen in Frage steht. Ausserdem sollen nach dem erläuternden Bericht des Bundesrats die Motive des Arbeitnehmers keine Rolle spielen (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 39). Ausdruck des Verhältnismässigkeitsprinzips, an dem sich der Vorentwurf orientiert, wäre es jedoch, die Motivation des Arbeitnehmers in Rechnung zu stellen. Das Melderecht des Arbeitnehmers muss im Interesse der Allgemeinheit vorgesehen sein und darf nicht von Arbeitnehmern dazu missbraucht werden können, Arbeitgeber aus egoistischen Motiven für ausbleibende Beförderungen und Ähnliches zu «bestrafen».

An den nach geltendem Recht bestehenden Regel/Ausnahme-Verhältnissen muss im Interesse des Betriebsfriedens, dem im schweizerischen Arbeitsrecht ein hoher Stellenwert zukommt (s. z.B. Art. 336 Abs. 1 lit. a OR), festgehalten werden (anders Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 16). Anderenfalls lässt sich ein (flexibles) *Konzept* des arbeitsrechtlichen Schutzes von Whistleblowern nicht entwickeln.

Mit der Formalisierung des Verfahrens soll unter anderem der voreilige Gang von Arbeitnehmern an die Öffentlichkeit verhindert werden (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 16). Der Gedankengang erweist sich jedoch als wenig ausgereift: Viel mehr als die Formalisierung des Verfahrens verhindert ein gutes Betriebsklima, dass Arbeitnehmer unverhältnismässige Massnahmen ergreifen. Gerade dieses kann durch die Wahrnehmung eines Melderechts, wie es der Vorentwurf des Bundesrats vorsieht, aber nachhaltig zerstört werden.

## 1. Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR

Der vorgesehene Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR hält fest, dass der Arbeitnehmer nicht gegen seine Treuepflicht verstösst, wenn er dem Arbeitgeber in Treu und Glauben Missstände meldet. Eine Pflicht des Arbeitgebers, ein organisationsinternes Meldeverfahren vorzusehen, soll hingegen nicht statuiert werden (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 42).

Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR beinhaltet eine blosser Selbstverständlichkeit (vgl. denn auch Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 7). Eine «Klärung der gegenwärtigen Situation» durch den Gesetzgeber drängt sich in keiner Weise auf (anders Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 15). Die Frage, die sich im Zusammenhang mit organisationsinternen Meldungen stellt, ist nicht diejenige, ob der Arbeitnehmer zur Meldung *berechtigt* ist, sondern diejenige, wann der Arbeitnehmer zur Meldung *verpflichtet* ist. Diese Frage lässt der Vorentwurf des Bundesrats jedoch bewusst ungeregelt (vgl. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 14 und 17).

## 2. Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 OR

Nach dem vorgesehenen Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 OR darf der Arbeitnehmer Missstände, die das öffentliche Interesse berühren, «auch» der zuständigen Behörde melden, sofern a) der Arbeitgeber nicht selber innert angemessener Frist wirksame Massnahmen dagegen ergreift, b) aufgrund der Umstände anzunehmen ist, dass der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen ergreifen wird, c) die Verfolgung der Taten anderenfalls vereitelt werden könnte oder d) Gefahr in Verzug ist. Die Aufzählung ist abschliessend (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 40).

Unter den Begriff «Missstände» sollen nach dem erläuternden Bericht des Bundesrats auch **Vertragsverletzungen** fallen (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 39). Darüber hinaus soll sogar **ethisch fragwürdiges Verhalten** einen Missstand begründen (vgl. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 2). Das Melderecht soll sich also nicht auf strafbares Verhalten und auch nicht auf Gesetzesverletzungen beschränken (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 39). Im erläuternden Bericht wird der weite Gegenstandsbereich des Melderechts – in einer auf den vorliegenden Vorentwurf des Bundesrats übrigens zurückfallenden Weise – schlicht damit begründet, dass die Beschränkung auf Gesetzesverletzungen «willkürliche (!) Unterscheidungen» zur Folge hätte (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 40). Darauf, dass zwischen einer Gesetzesverletzung und einem ethisch fragwürdigen Verhalten ein qualitativer Unterschied besteht, muss hier nicht weiter eingegangen werden. Erwähnt werden soll stattdessen, dass dem Vorentwurf des Bundesrats keine Anhaltspunkte dazu entnommen werden können, an welche Behörde sich ein Arbeitnehmer wenden soll, der eine Vertragsverletzung oder ein ethisch fragwürdiges Verhalten zur Anzeige bringen will. Soll sich der Arbeitnehmer etwa direkt an die Öffentlichkeit wenden dürfen? Die Ausweitung des Gegenstandsbereichs des Melderechts auf Vertragsverletzungen und ethisch fragwürdige Verhaltensweisen erweist sich nicht nur als wenig sachgerecht, sondern auch als völlig unpraktikabel.

Dass ausschliesslich Missstände, die **im öffentlichen Interesse** liegen, der zuständigen Behörde gemeldet werden dürfen, ist nur scheinbar eine Einschränkung des – weiten – Gegenstandsbereichs des Melderechts, zumal kaum denkbar ist, dass Missstände, für deren Behandlung eine Behörde für zuständig erklärt worden ist, nicht im öffentlichen Interesse liegen. Im Weiteren ist die Formulierung, dass ein Missstand das öffentliche Interesse «berühren» muss, geeignet, die Anforderungen an Missstände, die zur organisationsexternen Meldung berechtigen, tief zu halten. Die Aufdeckung des Missstands sollte nicht nur das öffentliche Interesse *berühren*, sondern *im öffentlichen Interesse liegen*.

Immerhin vermag die Voraussetzung des öffentlichen Interesses den Umstand zu relativieren, dass unter den Begriff «Missstände» auch Vertragsverletzungen fallen sollen (vgl. Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 40). Aber die Voraussetzung des öffentlichen Interesses führt jedenfalls zur Ungleichbehandlung von Gross- und Kleinunternehmen, zumal Missstände in Grossunternehmen in aller Regel ein öffentliches Interesse berühren.

Am meisten Fragen wirft die Wendung **«in Treu und Glauben»** auf, die zwar in Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR enthalten ist, aber auch, ja vor allem, bei einer organisationsexternen Meldung von Bedeutung wäre. Offen bleibt, ob der Arbeitnehmer, der eine Gesetzesverletzung zur Anzeige bringen will, z.B. vorgängig rechtliche Abklärungen treffen muss. Im erläuternden Bericht des Bundesrats ist nur davon die Rede, dass der Arbeitnehmer berechtigt sei, sich – über den betreffenden Sachverhalt und die Rechtslage – zu informieren (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 38).

Eine organisationsexterne Meldung von Missständen soll unter anderem dann zulässig sein, wenn aufgrund der Umstände anzunehmen ist, dass der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen ergreifen wird. In diesem Zusammenhang fragt sich, ob der Vorentwurf des Bundesrats mit der Meldepflicht des Arbeitnehmers, welche die Vorlage des Bundesrats bewusst ungeregelt lässt, deren Geltung der Bundesrat aber nicht in Abrede stellt, genügend abgestimmt ist.

### 3. Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 3 OR

Unternimmt die zuständige Behörde nicht innert angemessener Frist die nötigen Schritte oder ist aufgrund der besonderen Umstände anzunehmen, dass sie nichts unternommen wird, so kann der Arbeitnehmer nach dem vorgesehenen Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 3 OR auch die Öffentlichkeit über die Missstände informieren, namentlich indem er sich an die Medien oder interessierte Organisationen wendet.

Bereits wenn ein Missstand **das öffentliche Interesse** berührt, kann sich nach dem Vorentwurf des Bundesrats das Recht zur Information der Öffentlichkeit ergeben, auch wenn es sich um keinen gravierenden Missstand handelt. Der Gang an die Öffentlichkeit kann das Ansehen eines Unternehmens nachhaltig zerstören. Er kann daher nur dann verhältnismässig sein, wenn ein *schwer wiegender* Missstand besteht. Die Einschränkung, dass bloss ein schwer wiegender Missstand zur Information der Öffentlichkeit berechtigt, wäre daher sachgerecht.

Wie der erläuternde Bericht des Bundesrats zu Recht festhält, darf der Gang an die Öffentlichkeit bloss die «ultima ratio» bilden (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 41). Es drängt sich daher auf, dass der Arbeitnehmer, der die Öffentlichkeit über einen Missstand informieren will, zunächst eine Aufsichtsbeschwerde erheben muss, weil die zuständige Behörde nicht innert angemessener Frist die nötigen Schritte unternimmt oder aufgrund der

besonderen Umstände anzunehmen ist, dass sie nichts unternehmen wird. Der Vorentwurf des Bundesrats sieht eine derartige Beschwerde jedoch nicht vor.

#### **4. Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 4 OR**

Nach dem vorgesehenen Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 4 OR bleiben Bestimmungen über das Berufsgeheimnis sowie in Spezialgesetzen vorbehalten.

Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 4 OR hätte insbesondere zur Folge, dass sich Arbeitnehmer, die einem Berufsgeheimnis unterstehen, nicht auf Art. 321a<sup>bis</sup> OR berufen können, um eine allfällige Verletzung des Berufsgeheimnisses zu rechtfertigen (Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 26). Die Bestimmung ist unproblematisch.

#### **B) Art. 336 Abs. 2 lit. d OR**

Nach dem vorgesehenen Art. 336 Abs. 2 lit. d OR ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil eine Meldung nach Artikel 321a<sup>bis</sup> OR gemacht worden ist.

Art. 336 Abs. 2 lit. d OR ist überflüssig, da eine Kündigung, die deshalb erfolgt, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat, bereits nach Art. 336 Abs. 1 lit. d OR missbräuchlich ist (so Streiff/von Kaenel: Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Art. 336 OR N 8; ebenso Erläuternder Bericht zum Vorentwurf, 24). Weshalb es «sachgerecht» sein soll, die Missbräuchlichkeit einer Kündigung im Falle einer Meldung nach Art. 321a<sup>bis</sup> OR ausdrücklich vorzusehen, bleibt schleierhaft. Art. 336 Abs. 2 lit. d OR könnte sogar den – falschen – Eindruck erwecken, dass «Nestbeschmutzer» nichts zu befürchten haben, und Arbeitnehmer deshalb zu einer organisationsexternen Meldung von Missständen ermutigen, die später bereut wird. Auf jeden Fall ist Art. 336 Abs. 2 lit. d OR viel zu weit formuliert, weil eine Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber doch nur dann missbräuchlich sein kann, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer *berechtigterweise* eine Meldung nach Art. 321a<sup>bis</sup> OR gemacht hat.

#### **C) Art. 362 Abs. 1 OR**

Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 und Abs. 2 OR sollen in den Katalog der relativ zwingenden Bestimmungen, den Art. 362 Abs. 1 OR enthält, aufgenommen werden.

Weshalb Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR keine zwingende Bestimmung sein soll, bleibt schleierhaft. Sie beinhaltet eine Selbstverständlichkeit. Im Übrigen könnten durch die Wegbedingung von Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR letztlich auch Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 und Abs. 3 OR weitgehend ausgeschaltet werden, weil eine organisationsexterne Meldung nach der Verfahrensordnung des Art. 321a<sup>bis</sup> OR grundsätzlich eine vorgängige organisationsinterne Meldung voraussetzt.

## **II. Anträge**

### **A) Hauptantrag**

Auf die Weiterverfolgung des Gesetzgebungsprojekts ist zu verzichten.

## B) Eventualantrag

Der Vorentwurf des Bundesrats ist im Sinne der obigen Ausführungen zu ändern. Der Entwurf des Bundesrats ist daher folgendermassen auszugestalten:

- Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 1 OR:  
*Streichung.*
- Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 2 OR:  
«Aus achtenswerten Gründen darf der Arbeitnehmer Verletzungen von gesetzlichen Pflichten, deren Erfüllung im öffentlichen Interesse liegt, nach zumutbaren Abklärungen der Rechtslage nach Treu und Glauben ausnahmsweise der zuständigen Behörde anzuzeigen, sofern:  
a. der Arbeitgeber nach einer Meldung des Missstands nicht selber innert angemessener Frist wirksame Massnahmen ergreift;  
b. der Arbeitnehmer sich selber strafbar gemacht hat;  
c. die Verfolgung der Taten anderenfalls vereitelt werden könnte;  
d. Gefahr im Verzug ist.»
- Art. 321a<sup>bis</sup> Abs. 3 OR:  
«Unternehmen die zuständige Behörde und deren Aufsichtsbehörde nicht innert angemessener Frist die nötigen Schritte, so kann der Arbeitnehmer über schwere Verletzungen von gesetzlichen Pflichten, deren Erfüllung im öffentlichen Interesse liegt, die Öffentlichkeit informieren, namentlich indem er sich an die Medien oder interessierte Organisationen wendet. Schwere Verletzungen von gesetzlichen Pflichten sind insbesondere Gesetzesverletzungen, die eine unmittelbare Gefahr des Lebens und der Gesundheit von Menschen zur Folge haben.»
- Art. 336 Abs. 2 lit. d OR:  
*Streichung;*  
eventuell:  
«weil der Arbeitnehmer berechtigterweise eine Meldung nach Artikel 321a<sup>bis</sup> gemacht hat.»
- Art. 362 Abs. 1 OR:  
«Artikel 321a<sup>bis</sup> (Meldung von Missständen)».

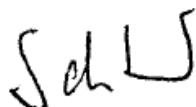
Für die Berücksichtigung unserer Ausführungen bedanken wir uns bestens.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER  
Geschäftsstelle



Peter Lüscher  
Geschäftsleiter



Philip Schneiter  
lic. iur., Rechtsanwalt