

# Infoletter

Zentrum für Wettbewerbs- und Handelsrecht

## Compliance Kompakt

September 2018

### Entwurf einer EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden

**Im Mai hat die EU-Kommission den Entwurf für eine Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern veröffentlicht. Ziel ist die Schaffung von Mindeststandards, um Hinweisgebende vor Racheakten durch die Arbeitgeber zu schützen.**

Im Zentrum des Entwurfs der [Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern](#) steht die Pflicht zur Errichtung interner Hinweisgebersystemen für privatrechtliche Arbeitgeber mit mehr als 50 Angestellten oder einem Umsatz von mehr als 10 Millionen Euro oder für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, wie beispielsweise Gemeinden mit 10'000 Einwohnern. Arbeitgeber müssen mit Strafen rechnen, wenn sie den Hinweisgebenden durch Entlassungen oder sonstige Benachteiligungen Steine in den Weg legen. Kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz sollen diese Massnahmen verstärken.

#### Meldestellen schaffen – Vertraulichkeit wahren – Strafen einführen

Der Entwurf beschreibt, wie eine interne Meldestelle auszugestaltet ist und legt die Verpflichtung fest, eingehenden Hinweisen auch nachzugehen. Die Meldestelle hat über den Stand der Untersuchungen Rechenschaft abzulegen und innert einer bestimmten Frist auf die erste Meldung zu reagieren. Grosses Gewicht wird der Vertraulichkeit und dem Schutz der Identität des Hinweisgebenden beigemessen. Die Schaffung externer Meldestellen ist ebenfalls vorgesehen.

Bemerkenswert ist auch die vorgeschlagene Beweislast erleichterung. Macht der Arbeitnehmende glaubhaft, dass er aufgrund seiner Meldung Nachteile erfahren hat, hat der Arbeitgebende diese mit Beweisen zu widerlegen. Es bleibt abzuwarten, ob der Entwurf in dieser Form angenommen wird, zumal verschiedentlich bereits jetzt die Unklarheit einiger Bestimmungen und der sehr weit gefasste Anwendungsbereich kritisiert wird.

#### Rechtslage im schweizerischen Arbeitsrecht

Im schweizerischen Privatrecht ist der Schutz von Whistleblowern nicht verankert. Für öffentlich-rechtliche Angestellte des Bundes ist der Schutz von Hinweisgebenden bereits jetzt sichergestellt (Artikel 22a Bundespersonalgesetz). Unter Bezugnahme auf die EGMR-Rechtsprechung ([z. B. Fall Heinisch](#)) ist die Kündigung gemäss Bundesgericht missbräuchlich, wenn der Arbeitnehmende Missstände ohne Schädigungsabsicht unter Einhaltung einer

bestimmten Kaskadenordnung gemeldet hat. Zum Umgang mit anderweitigen Benachteiligungen hat es sich bisher nicht geäußert.

Schon im November 2013 hatte der Bundesrat eine [Änderung des Obligationenrechts](#) vorgeschlagen, welche beschreibt, wann eine Meldung keine Treuepflichtverletzung darstellt und welche Schritte Hinweisgebende einzuhalten haben. Dass eine Kündigung trotz korrekt erfolgter Meldung missbräuchlich ist, würde gemäss Entwurf ausdrücklich erwähnt. Vorgesehen ist auch die freiwillige Errichtung interner Meldestellen unter Einhaltung bestimmter Kriterien, insbesondere der Vertraulichkeit und dem Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmenden. Es ist zu hoffen, dass die nun lancierten Bestrebungen des EU-Gesetzgebers auch den schweizerischen Gesetzgeber zur Weiterbearbeitung des Entwurfs bewegen.

[Dr. Sara Licci](#), RA, Dozentin an der ZHAW School of Management and Law mit Schwerpunkt Arbeitsrecht