

Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Privatrecht
Bundesrain 20
3003 Bern

Bern, 19. März 2009

Vernehmlassungsantwort OR Teilrevision

Sehr geehrte Damen und Herren

Transparency International - Schweiz (TI Schweiz) dankt Ihnen Stellung zur OR Teilrevision „Schutz bei Meldung von Missständen am Arbeitsplatz“ beziehen zu können.

Im Jahr 2003 hat TI Schweiz an der gleichlautenden Motion von Ständerat Dick Marty und von Nationalrat Remo Gysin mitgearbeitet und sich im parlamentarischen Prozess der jeweiligen Räten respektive den Rechtskommissionen aktiv für die Annahme der Motion Gysin eingesetzt.

TI Schweiz begrüsst die Vorlage des Entwurfes des Bundesrates und das damit beabsichtigte Ziel Hinweisgeber am Arbeitsplatz vor missbräuchlicher Kündigung besser zu schützen. Hinweisgeber erstatten oft aus Angst vor Repressalien keine Meldung, dies zeigen die Erfahrungen, die TI Schweiz auch mit ihrer Hotline für Whistleblower gemacht hat.

TI Schweiz schätzt, dass der Gesetzesentwurf darauf abzielt klarere Verhältnisse für Hinweisgebenden zu schaffen und entsprechende Lösungsansätze präsentiert. Für einen umfassenden und effektiven Schutz für Hinweisgeber sind jedoch weiterreichende Massnahmen wie z. B. das Recht auf Wiedereinstellung bei missbräuchlicher Kündigung oder eine angemessene Entschädigungspraxis zentrale und unerlässliche Elemente, denen im vorliegenden Entwurf unseres Erachtens nicht genügend Rechnung getragen wird.

Wir bitten Sie deshalb, unsere nachfolgende Stellungnahme zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

Dr. Zora Ledergerber
Mitglied des Vorstandes
Transparency International-Schweiz

Anne Schwöbel
Geschäftsführerin
Transparency International-Schweiz

Vernehmlassungsantwort von TI-Schweiz zum
laufenden Vernehmlassungsverfahren

Meldung von Missständen am Arbeitsplatz

1. Einleitung

Art. 321a^{bis} E-OR verankert den Schutz bei Meldungen von Missständen am Arbeitsplatz im geltenden Recht. Wir begrüssen diesen Schritt ausserordentlich sowie die damit verbundenen klareren Verhältnisse für Hinweisgebende in der Schweiz. Wir begrüssen ebenfalls, dass eine Meldung von Missständen nach Art. 321a^{bis} E-OR neu explizit als missbräuchlicher Kündigungsgrund nach Art. 336 Abs. 2 Bst. d OR aufgeführt wird. Allerdings reichen diese zwei Massnahmen nicht aus, um in der Praxis einen effektiven Schutz der Hinweisgebenden vor missbräuchlicher Entlassung zu erreichen. Solange diese Voraussetzung nicht gegeben ist, werden Hinweisgebende zu Recht das Risiko nicht auf sich nehmen, für eine gerechtfertigte Meldung missbräuchlich entlassen zu werden. Dies bedeutet weiterhin, dass die Dunkelziffer insbesondere im Bereich der Wirtschaftskriminalität ausserordentlich hoch bleiben wird, und die Durchsetzung der öffentlichen Interessen, um welche es gemäss E-OR hauptsächlich gehen wird, nur ungenügend erfolgen kann. Die Berücksichtigung und Aufnahme der nachfolgenden Punkte ist deshalb für die Ausarbeitung einer auch in der Praxis effektiven Gesetzesvorlage aus unserer Sicht eine Notwendigkeit.

2. Öffentliches Interesse

Festlegung eines Mindeststandards

Gemäss Art. 321a^{bis} Abs. 2 E-OR ist eine externe Meldung möglich, sofern diese das öffentliche Interesse „berührt“. Aus dem Erläuternden Bericht zum Vorentwurf geht nicht klar hervor, in welchen Fällen dies gegeben ist. Es sollte deshalb in der Botschaft zum E-OR klar ergänzt werden, dass dieser Begriff weiter auszulegen ist als ein Tatbestand, der im öffentlichen Interesse „liegt“.

Dabei unterstützen wir grundsätzlich die Haltung des Bundesrates, dass die Definition des öffentlichen Interesses nicht notwendigerweise in einer gesetzlichen Regelung festgehalten werden muss und eine Begrenzung auf Gesetzesverstösse keinen Sinn macht. Andererseits ist es aus unserer Sicht zwingend, das öffentliche Interesse weit zu interpretieren. Ansonsten werden die Möglichkeiten für externe Meldungen massiv beschnitten, was nicht im Sinne einer effektiven Whistleblowing Regelung liegen kann. Zumal die Motion und somit der Gesetzgebungsauftrag der eidgenössischen Räte mittels der OR Teilrevision die Situation der Hinweisgebenden in der Schweiz verbessern und nicht verschlechtern soll.

Aus diesen Gründen sollte zur Orientierung ein Minimalstandard in Bezug auf die Auslegung des öffentlichen Interesses dargelegt werden. Zu diesem Mindeststandard muss gehören, dass die Aufdeckung zumindest aller strafbaren Handlungen das öffentliche Interesse berührt. Der Erläuternde Vorentwurf geht in diese Richtung, es sollte allerdings noch eindeutiger und unmissverständlich festgehalten werden, entweder in der Botschaft oder in Art. 321a^{bis} E-OR, indem ein zusätzlicher Absatz wie folgt eingeführt wird:

„Die Aufdeckung strafbarer Handlung berührt dabei immer öffentliche Interessen.“

Falls die definitive Regelung nicht vorsieht, dass die Aufdeckung aller strafbaren Handlungen per se das öffentliche Interesse berührt, sollte sichergestellt werden, dass zumindest alle Fälle von Privatbestechung aufgedeckt werden dürfen. Es kann zwar argumentiert werden, dass die Bestechung im privaten Sektor weniger schwerwiegend ist als das Bestechen von Amtsträgern. Nichtsdestotrotz handelt es sich um Bestechungsfälle und es ist unbefriedigend, wenn diese nicht in allen Fällen den Behörden angezeigt werden können.

Behörde zur Entgegennahme der Meldungen

Der Hinweis im Erläuternden Bericht zum Vorentwurf, dass „ein öffentliches Interesse zwangsläufig gegeben ist, wenn eine Behörde besteht, die für die Entgegennahme von Meldungen eingerichtet wurde“, ist unklar. In der Botschaft zum E-OR muss deshalb an dieser Stelle eine Erklärung inklusiv Beispiele eingefügt werden, die darlegt, welche Behörden darunter verstanden werden (Steuerbehörden? Gerichte? Suva? Strafverfolgungsbehörden? Ombudsstellen? Eidg. Finanzkontrolle?).

3. Anreiz für Unternehmen zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle

Im Vergleich zu externen Meldungen besitzen interne Hinweise verschiedene Vorzüge. Sie geben einerseits den Arbeitgebenden die Möglichkeit, den Missstand ohne Reputationsverlust zu beseitigen und andererseits sinkt der Loyalitätskonflikt der Meldenden, wenn sie sich an eine interne Instanz wenden können.

Auch die OR Teilrevision favorisiert die internen Meldungen gegenüber den externen, weshalb letztere nur in eingeschränkten Fällen möglich sind. Dieser Logik konsequent folgend müssen die Unternehmen dazu angehalten werden, alle Vorkehrungen zu treffen, die interne Hinweise begünstigen. Dazu gehört als Mindestmassnahme die Bezeichnung einer internen Stelle oder Person, die für die Entgegennahme der internen Meldungen zuständig ist.

Der Gesetzgeber kann an dieser Stelle mit einem relativ geringen Aufwand eine grosse Wirkung erzielen, indem für Unternehmen ein Anreiz geschaffen wird, eine für die Annahme von internen Meldungen zuständige Stelle oder Person zu bezeichnen. Ein solcher Anreiz für Unternehmen wird dadurch herbeigeführt, indem eine ergänzende Regelung in Art. 321a^{bis} Abs. 2 E-OR aufgenommen wird, nach welcher sich die Arbeitgebenden direkt an eine externe Stelle (Behörde) wenden dürfen, falls es der Arbeitgeber versäumt hat, eine interne Anlaufstelle zu bezeichnen.

Da nach dieser Variante keine neue Stelle geschaffen (sondern nur bezeichnet) werden muss, stellt dies eine geeignete und verhältnismässige Lösung dar. Die Bezeichnung einer internen Stelle kann jeder Unternehmung zugemutet werden, insbesondere auch den KMU, die nicht unbedingt eine eigene Rechts- oder Complianceabteilung vorweisen können oder die notwendigen Mittel besitzen, um extra eine Anlaufstelle für Hinweisgebende zu schaffen. Voraussetzung ist dabei, dass die betreffende Person oder Stelle sich bewusst ist, für die Entgegennahme von Meldungen verantwortlich zu sein, ein Training erhält, wie mit solchen Meldungen umgegangen werden soll, und dass diese Informationen an die Mitarbeitenden weitergeleitet werden.

Ein weiterer positiver Effekt dieses Ansatzes besteht darin, dass ein Unternehmen durch die Information der Belegschaft über die Existenz einer internen Anlaufstelle das Aufdecken von Missständen gegenüber den Angestellten thematisieren muss. Dies wirkt sich positiv auf die interne Fehlermeldekultur der Unternehmen aus und schafft Transparenz und somit Vertrauen, das sich in einer grösseren Zahl interner Meldungen niederschlägt, was wiederum in Sinne der OR Teilrevision und des Gesetzgebers liegt.

Konkret bedeutet dies, dass zur Förderung von internen und zur Vermeidung von externen Meldungen die folgende zusätzliche Ausnahme zu Art. 321a^{bis} Abs. 2 E-OR hinzugefügt werden muss:

² Der Arbeitnehmer darf Missstände, die das öffentliche Interesse berühren, auch der zuständigen Behörde melden, sofern:

e. Der Arbeitgeber keine interne Instanz oder Person bezeichnet hat, die für die Entgegennahme der internen Meldung zuständig ist.

4. Prüfung der abschreckenden Wirkung der aktuellen Entschädigungspraxis?

Der Auftrag der Motion lautet, dass geprüft werden muss, ob die aktuelle Entschädigungspraxis gemäss Art. 336a Abs. 2 OR genügt, um Arbeitgeber *effektiv* von einer missbräuchlichen Kündigung abzuhalten. Aus den Angaben des Erläuternden Berichtes zum Vorentwurf geht nichts über eine tatsächliche Durchführung einer solchen Prüfung hervor. Der Erläuternde Bericht prüft nach eigenen Angaben lediglich „das Interesse an einer strengeren Sanktionierung einer in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Kündigung“ sowie auch „die Erhöhung der Entschädigung bei einer Kündigung im Anschluss an eine gerechtfertigte Meldung eines Missstands“. Ob in der Schweizer Arbeitswelt die abschreckende Wirkung der geltenden Praxis in realen Whistleblowing Fällen tatsächlich gegeben war und ist, wurde hingegen entgegen dem Auftrag der Motion nicht geprüft. Aus diesem Grund werden die Auflagen der Motion nicht erfüllt und es wird gefordert, diese Prüfung nachzuholen.

5. Besserer Schutz bei missbräuchlicher Entlassung

Aus unserer Sicht steht fest, dass eine abschreckende Wirkung vor missbräuchlicher Kündigung in der Arbeitsrealität nicht gegeben ist. Das Risiko der Arbeitnehmenden – Verlust der Arbeitsstelle, schlechter Ruf als Nestbeschmutzer, Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden – bei einer missbräuchlichen Kündigung steht in keinem Verhältnis zum Risiko der Arbeitgebenden, welches einer Entschädigungsleistung von maximal sechs und in der Praxis eher zwei Monatslöhnen entspricht. Um das Melden von Hinweisen in der Schweiz im Alltag tatsächlich zu ermöglichen und um eine praxistaugliche Regelung und nicht nur einen Papiertiger zu schaffen, ist es unbedingt notwendig, den Kündigungsschutz der zu Unrecht entlassenen Hinweisgebenden zu verbessern. Für einen effektiven Schutz in der Praxis ist die Einführung der folgenden Regelungen unerlässlich:

- Eine missbräuchliche Kündigung aufgrund einer gerechtfertigten internen oder externen Meldung ist anfechtbar und nichtig.
- Der zu Unrecht entlassene Whistleblower hat wahlweise das Recht auf Wiedereinstellung am gleichen Arbeitsplatz, das Recht auf eine vergleichbare Position beim gleichen Arbeitgeber oder auf eine angemessene Entschädigung unter Berücksichtigung des erlittenen Schadens, deren maximale Höhe über sechs Monatslöhne hinausgehen muss.

Die Möglichkeit, eine missbräuchliche Kündigung anzufechten sowie das Recht auf Wiedereinstellung bestehen bereits für das gesamte Schweizer Bundespersonal sowie für alle Fälle, die unter das Gleichstellungsgesetz fallen. Der Gesetzesauftrag der Motion lautet ausdrücklich, durch die OR Teilrevision eine Gleichbehandlung aller Hinweisgebenden in der Schweiz zu erwirken. Dies wird nur erreicht, falls auch die privatrechtlich angestellten Whistleblower das Recht auf Anfechtbarkeit und Wiederanstellung geltend machen können.

- Des Weiteren muss die Beweislast der Hinweisgebenden aufgrund der in der Praxis oftmals beobachteten Beweisnot erleichtert werden. Die Beweislast wird zulasten der Arbeitgebenden umgekehrt, falls die Hinweisgebenden glaubhaft machen können, dass die Kündigung aufgrund einer gerechtfertigten Meldung erfolgte.

Die Beweisführung, dass eine Kündigung missbräuchlich erfolgte, ist für die zu Unrecht entlassenen Hinweisgebenden äusserst schwierig. Es muss deshalb eine erleichterte Beweislast eingeführt werden. Sobald die Hinweisgebenden glaubhaft machen können, dass die Kündigung aufgrund ihrer Meldung erfolgte, muss die Beweislast umgekehrt werden und es liegt anschliessend beim Arbeitgeber zu beweisen, dass die Kündigung nicht aufgrund der Meldung erfolgte. Zusätzlich sollte von dem Arbeitgeber verlangt werden zu beweisen, dass er dem Hinweis über einen Missstand nachgegangen ist und gegebenenfalls die geeigneten Massnahmen getroffen hat, um den gemeldeten Missstand zu beseitigen und in Zukunft zu vermeiden. Alternativ kann auch die Vermutung aufgestellt werden, dass innerhalb einer bestimmten Frist nach einer gerechtfertigten Meldung (zum Beispiel während ein bis zwei Jahren) eine Kündigung aufgrund des Hinweises erfolgte und der Arbeitgeber während dieser Frist beweisen muss, dass die Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Meldung steht.

6. Regelung in einem Spezialgesetz

Schutz von öffentlichen Interessen rechtfertigt Spezialgesetz

Im Unterschied zu allgemeinen Fällen von missbräuchlicher Kündigung handelt es sich bei einer solchen, die für eine gerechtfertigte Meldung ausgesprochen wurde, um einen Spezialfall: im Zuge der im Rahmen der OR Teilrevision neu eingeführten Bestimmungen handelt es sich bei internen Meldungen oftmals und bei gerechtfertigten externen Meldungen immer um den Schutz öffentlicher Interessen. Die Arbeitnehmenden werden entlassen, gerade weil sie öffentliche Interessen schützen. Dieser Unterschied zu regulären Fällen der missbräuchlichen Kündigung muss sich in der entsprechenden Regelung zum Schutz von Hinweisgebenden direkt niederschlagen. Mit einem besseren Schutz der Hinweisgebenden vor Repressalien wird eins zu eins ein besserer Schutz der öffentlichen Interessen erreicht. Der Zweck, die öffentlichen Interessen besser zu schützen rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung der Hinweisgebenden im Vergleich zu den anderen Fällen von missbräuchlich Entlassenen, bei welchen keine solchen Interessen im Spiel sind.

Spezialgesetz analog zum Gleichstellungsgesetz

Die besonderen Umstände, die für Hinweisgebende gelten (Meldungen erfolgen zum Schutz der öffentlichen Interessen sowie die erhöhte Schwierigkeit, als Nestbeschmutzer wieder eine Anstellung zu finden) rechtfertigen eine Spezialbehandlung. Es bietet sich folglich die Regelung analog zum Gleichstellungsgesetz in einem Spezialgesetz an. Die obigen notwendigen Massnahmen für einen effektiven Schutz gelten somit nur für Hinweisgebende und nicht für alle Arbeitnehmenden. Ausserdem wird mit einem Whistleblowing Spezialgesetz die von der Motion verlangte Gleichbehandlung der öffentlich- und privatrechtlich Angestellten erreicht (siehe nachfolgende Ausführungen).

Gleichstellung von öffentlich- und privatrechtlichen Angestellten

Das Recht auf Anfechtung der missbräuchlichen Entlassung sowie des Rechts auf Wiedereinstellung gilt bereits für das Schweizer Bundespersonal. Einer der Gesetzgebungsaufträge der Motion, welche von den eidgenössischen Räten verabschiedet wurde, lautet, dass für Hinweisgebende sowohl bei öffentlich-rechtlicher als auch bei privatrechtlicher Anstellung der gleiche Schutz geschaffen werden muss. Der Gesetzgebungsauftrag der Motion wird nur erfüllt, falls die privatrechtlich angestellten Whistleblower die

missbräuchliche Kündigung ebenfalls anfechten und ein Recht auf Wiedereinstellung geltend machen können. Die Gleichstellung der öffentlich- und privatrechtlichen Angestellten ist einer der vier Hauptaufträge der Motion, weshalb die Erfüllung dieser Anforderung eine hohe Priorität geniessen sollte. Der vorliegende Entwurf erfüllt diesen Gleichstellungsauftrag jedoch nicht, wofür keine Rechtfertigung oder zwingende Gründe vorliegen. Um diesem Auftrag nachzukommen, ist wiederum die Einführung eines Spezialgesetzes die geeignete Lösung, da sie die Gleichstellung aller Angestellten, sowohl derjenigen des Privatsektors als auch des Bundespersonal und der Angestellten der Kantone (siehe unten) gewährleistet und somit dem Auftrag der Motion vollumfänglich entspricht.

Angestellte der Kantone

Ein zusätzlicher Vorteil, der ebenfalls für ein Spezialgesetz spricht, ist, dass eine solche Regelung auch auf die Angestellten der Kantone Anwendung findet. Da die Motion einen gleichwertigen Schutz aller Arbeitnehmenden verlangt, können die Kantone nicht aussen vor gelassen werden. Es muss vielmehr sichergestellt werden, dass für die Angestellten der Kantone ein gleichwertiger Schutz erreicht wird. Dies ist nicht der Fall, falls die Kantone in der Ausgestaltung frei sind wie von E-OR vorgesehen, auch wenn einige Kantone die Bundesgesetzgebung als Vorbild nehmen werden.

Einheitliche Strafverfolgung

Ein weiterer Vorteil eines Spezialgesetzes liegt darin, dass dies zu mehr Einheitlichkeit bei der Strafverfolgung von unerlaubten Handlungen führen wird.

7. Schutz gegen weitere Repressalien

Kündigung ist nicht die einzige Form von Repressalien, welche gegen Hinweisgebende ausgeübt werden. Weitere Formen von Vergeltungsmassnahmen wie Mobbing, Zurückstufung in der Hierarchie oder Strafversetzung sind ebenfalls weit verbreitete Reaktionen selbst auf gerechtfertigte Hinweise. Eine Norm, die Hinweisgebende vor Repressalien zu schützen beabsichtigt, sollte deshalb auch diese Formen von Vergeltungshandlungen berücksichtigen und unterbinden. Um einen wirklich umfassenden Schutz der Hinweisgebenden vor Vergeltungsmassnahmen zu erreichen, drängt sich eine Ergänzung von Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit) auf. Ansonsten ist ein Schutz von geringerfügigen Vergeltungsmassnahmen nicht gewährleistet. Art. 321a^{bis} E-OR ist folglich zu ergänzen und der folgende zusätzliche Absatz aufzunehmen:

„Den Arbeitnehmenden darf aufgrund einer gerechtfertigten internen oder externen Meldung keinerlei beruflicher Nachteil erwachsen.“

Obwohl die Motion Gysin explizit nur auf die Kündigungen als Vergeltungsmassnahmen für Meldungen eingeht, kann nicht davon ausgegangen werden, dass nicht auch ein besserer Schutz vor anderweitigen Repressalien im Sinne der Motion steht. Die Motion fordert ausdrücklich einen gleichen Schutz für alle Arbeitnehmenden, unabhängig davon, ob diese in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Angestelltenverhältnis stehen. Gemäss Erläuterung zum Vorentwurf untersagt Art. 22a Abs. 5 E-BPG „alle weiteren Nachteile auf beruflicher Ebene“ für das gesamte Bundespersonal für Meldungen an die Eidg. Finanzkontrolle. Um die geforderte Gleichstellung zu erreichen, müssen folglich auch die privatrechtlich Angestellten vor beruflichen Nachteilen für eine gerechtfertigte Meldung geschützt werden.

Auch hier muss wiederum eine erleichterte Beweislast wie oben dargelegt zur Anwendung kommen und es muss für eine Umkehrung der Beweislast zulasten des Arbeitgebers ausreichen, dass der berufliche Nachteil aufgrund einer gerechtfertigten Meldung glaubhaft gemacht werden kann.

8. Meldepflicht des Bundespersonals

Die Einführung einer Meldepflicht für das allgemeine Bundespersonal ist eine geeignete Massnahme, um Missstände aufzudecken. Aus dem Erläuternden Entwurf geht nur unklar hervor, ob die Meldepflicht für das gesamte Bundespersonal oder nur für die Strafverfolgungsbehörden des Bundes eingeführt wird. Unseres Erachtens sollte sich die Meldepflicht auf jeden Fall nicht auf die Strafverfolgungsbehörden des Bundes beschränken, sondern für das allgemeine Bundespersonal gelten. Ansonsten ist der grosse Teil des Bundespersonals von der Regelung nicht betroffen.

Die Kantone sollten ebenfalls verpflichtet werden, eine entsprechende Meldepflicht einzuführen. Es entspricht einem Auftrag der Motion, eine Gleichstellung einzuführen. Diese muss ebenfalls in Bezug auf das Bundespersonal im Vergleich zu den kantonalen Angestellten gelten.

9. Schaffung einer geeigneten Anlaufstelle für das Bundespersonal

Als begleitende Massnahme zur Einführung einer Meldepflicht für das allgemeine Bundespersonal muss sichergestellt werden, dass eine geeignete Anlaufstelle für das Bundespersonal bereit gestellt wird. Aktuell ist dies die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK), das oberste Finanzaufsichtsorgan des Bundes.

Unabhängig vom ausgezeichneten Leistungsausweis der EFK ist diese nicht geeignet, als allgemeine Anlaufstelle für Meldungen über Missstände in der Bundesverwaltung eingesetzt zu werden. Die Aufgaben der EFK beschränken sich auf Belange finanzieller Natur. Sie ist deshalb nur kompetent für die Entgegennahme von Meldungen über Unrechtmässigkeiten, die eine finanzielle Komponente aufweisen. Für alle anderen Meldungen wie zum Beispiel die Verletzung von Sicherheitsvorkehrungen, die zur Gefährdung der Öffentlichkeit führen können, oder die Verletzung von Umweltrechtsnormen ist die EFK nicht zuständig. Die Realität sieht deshalb heute so aus, dass innerhalb der Bundesverwaltung für finanzielle Belange eine Anlaufstelle besteht, dem Bundespersonal hingegen für alle anderen Meldungen keine interne Anlaufstelle zur Verfügung steht.

Diese Ungleichbehandlung der Meldungen und der Meldenden ist stossend. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, eine einzige, allgemeine Anlaufstelle für das Bundespersonal zu schaffen, die für die Annahme aller Meldungen zuständig ist, unabhängig davon, welcher Missstand gemeldet wird.

Die bereits bestehende Vertrauensstelle für das Bundespersonal beispielsweise wäre eine geeignetere und niederschwelligere Lösung. Die Vertrauensstelle ist eine unabhängige neutrale Beratungsstelle, welche die Angestellten des Bundes bei Problemen am Arbeitsplatz berät. Die Vertrauensstelle bietet bereits Hilfe bei Problemen am Arbeitsplatz, zum Beispiel bei Konflikten unter Mitarbeitenden oder mit Vorgesetzten, Mobbing oder sexuelle Belästigung. Es wäre deshalb ein geringer Aufwand, die bereits bestehende Vertrauensstelle zusätzlich zur Entgegennahme von Meldungen auszugestalten und die Mitarbeitenden der Vertrauensstelle als erste Anlaufstelle für Hinweisgebende zu schulen. Die Vertrauensstelle könnte eine erste Triage der Meldungen vornehmen und diese bei Bedarf an die geeigneten Stellen zur Abklärung und Untersuchung weiterleiten.