

ANFRAGE von Sonja Gehrig (GLP, Urdorf)

betreffend Verbesserter Schutz und Unterstützung von Whistleblowern

Whistleblowerinnen und Whistleblowern läuten die Alarmglocken, wenn krumme Dinge laufen, Regeln oder Gesetze gebrochen werden, sei es innerhalb von Unternehmen, aber auch beim Staat. Viele internationale Privatunternehmen haben Whistleblowing als wirksames Instrument zur Bekämpfung von Vetternwirtschaft und Korruption erkannt. Die nationale Gesetzgebung hinkt jedoch hinterher. Der Nationalrat hat das neue Whistleblower-Gesetz am 5. März 2020 beerdigt. Auf absehbare Zeit fehlen nationale Regeln und griffige Lösungen zum Schutz von betroffenen Arbeitnehmenden, inkl. die gesetzliche Verankerung eines griffigen Meldewesens.

Der Kanton fordert einerseits in seinem Verhaltenskodex zur Compliance und Korruptionsvorbeugung (in Kraft seit 1.1.2018, vgl. RRB 2017/1205), dass Missstände am Arbeitsplatz oder ein Verdacht auf Missstände wie finanzielle Ungereimtheiten, Korruption oder andere unangemessene, oft kriminelle Handlungen gemeldet werden sollen oder müssen.

Andererseits gibt es kommunikatives, juristisches oder strukturelles Optimierungspotenzial für den noch besseren Schutz und die Begleitung von potenziellen Whistleblowerinnen und Whistleblowern. Dies steht im Widerspruch zum Interesse des Kantons und anderer Verwaltungen, dass Missstände oder Ungereimtheiten in den eigenen Reihen gemeldet und geahndet gehören.

Bei gravierenden Fällen von Misswirtschaft können die Betroffenen es sich und dem Arbeitgeber gegenüber nicht mehr verantworten, wegzuschauen. Mit dem Brechen des Schweigens sind sie exponiert und es besteht das Risiko einer Kriminalisierung. Aus diesem Grund ist ein guter Schutz und eine inhaltliche und prozessuale Unterstützung für die Betroffenen wichtig und bildet das Fundament für das Vertrauen und den Mut, einen Missstandsverdacht zu melden.

Bei einer Meldung darf in der Regel davon ausgegangen werden, dass diese in guter Absicht geschieht, mit dem Ziel bzw. der Aufforderung, man möge da genauer hinschauen. Ob tatsächlich ein Missstand vorliegt oder nicht, ist eine andere Frage und soll Gegenstand der weiteren Schritte sein. Bei möglichen juristischen Folgen, kann die Absicht «in guten Treuen» bzw. «in gutem Glauben» gehandelt zu haben – dass es also Anlass gab, genauer hinzuschauen und die Meldung nicht aufgrund eines eigenen persönlichen Vorteils erfolgte – für den Whistleblower relevant sein. Auch wäre es für ihn sehr wichtig zu wissen, dass sein Name nicht weitergegeben wird, insbesondere nicht an die angeschuldigte Person und die Öffentlichkeit (Schwärzung des Namens der Meldenden).

Ich bitte den Regierungsrat um Beantwortung der folgenden Fragen betreffend personelle und strukturelle Massnahmen in diesem Zusammenhang:

1. Kann der oder die Whistleblowerin oder Whistleblower davon ausgehen, umgehend eine schriftliche Bestätigung zu erhalten, «in guten Treuen» bzw. «in gutem Glauben» gehandelt zu haben, sofern nichts Offensichtliches gegen eine solche Annahme spricht?
2. Spielt es dabei eine Rolle, ob sich der Whistleblower dabei an den Vorgesetzten, den Personaldienst, den Compliance-Beauftragten oder den Ombudsmann wendet? Wer ist befugt, eine solche Bestätigung auszulösen bzw. auszustellen?
3. In welcher Frist kann mit einer schriftlichen Bestätigung «in guten Treuen» gehandelt zu haben, gerechnet werden?

4. Eine Meldung beim Ombudsmann kann gemäss dessen Homepage entweder gänzlich anonym gemacht werden, im Wissen, dass «sich die Chance einer erfolgreichen Aufklärung der Sache vermindert» oder sie kann unter Nennung der eigenen Person erfolgen, wobei dann der Kanton bzw. die Ombudsstelle keinen garantierten Schutz übernehmen könne. Könnte sich der Regierungsrat vorstellen, dies analog zum Kanton Basel-Stadt¹ so zu regeln, dass «die Anonymität der Mitarbeitenden in jedem Fall gewahrt bleibt» und auch bei einer nicht anonymen Meldung in guten Treuen ein vertrauliches Verfahren zugesichert werden kann, sofern es sich um sachbezogene Missstandsmeldungen handelt?
5. Inwiefern unterscheidet sich das Vorgehen und Verfahren einer sachbezogenen (z.B. Begünstigung, Korruption) von einer personenbezogenen (z.B. Kinderschutz, Bedrohung an Leib und Leben) Missstandsmeldung? Könnte sich die Regierung vorstellen, eine möglicherweise unterschiedliche Handhabung zwischen sachbezogenen und personenbezogenen Missstandsmeldungen zu kommunizieren und auf die Unterschiede hinzuweisen?
6. Meldestelle: An verschiedenen Orten (Websites Kanton, Website Ombudsmann, Merkblatt «Meldung von Missständen (Whistleblowing)», Verhaltenskodex) werden unterschiedliche mögliche Meldestellen kommuniziert (Vorgesetzte, Personalstelle, Ombudsmann, Compliance-Beauftragter). Könnte es aus Sicht des Angestellten nicht Sinn machen, eine möglichst unabhängige Erstanlaufstelle zur Meldung von Missständen zu definieren und zu kommunizieren (analog EFK beim Bund) und sicherzustellen, dass diese über genügend Ressourcen, Kompetenzen und Know-how verfügt?
7. Case Management: Kann sich der Regierungsrat vorstellen, nach Vorliegen einer Bestätigung des Handelns in guten Treuen, eine unabhängige «Betreuung» zur Entlastung und zur Unterstützung des Angestellten in der Art eines Case Managers zu stellen, welcher die Interessen des Whistleblowers in den Themenfeldern rechtliche Anstellung und Beschäftigung, anwaltliche Vertretung, psychologische Betreuung sowie Kommunikation intern und extern vertritt (und somit über die bestehende Möglichkeit der Kostenübernahme für ein Rechtsschutzverfahren hinausgeht)? Falls ja, welche Stelle wäre für die Betreuung zuständig (z.B. zentrales Personalamt wie beim Kanton Basel-Stadt, Compliance-Beauftragter oder extern eingekauft)? Falls nein, weshalb nicht?
8. Gesetzliche Verankerung: Ist das Verfahren zum Whistleblowing bzw. der Inhalt des Merkblattes «Meldung von Missständen (Whistleblowing)» auch gesetzlich verankert (z.B. analog zum Personalrecht des Bundes)? Falls ja, wo? Falls nein, weshalb nicht?
9. Gibt es aus Sicht des Regierungsrates weitere Massnahmen, die zu einem besseren Schutz von Whistleblowerinnen und Whistleblower oder einer noch besseren Prävention von Missständen beitragen könnten? Falls ja, welche und braucht es dazu gesetzliche Anpassungen in der Kompetenz des Kantons (beispielsweise im Informations- und Datenschutzgesetz oder im Personalgesetz)?

Sonja Gehrig

¹ Merkblatt: Meldung von Missständen (Whistleblowing) der Ombudsstelle des Kantons Basel-Stadt:
<https://www.ombudsstelle.bs.ch/zustaendigkeit/was-wir-tun/missstaende-aufdecken-whistleblowing.html>