

Sitzung vom 11. Juni 2008

**887. Anfrage (Entlassung eines Whistleblowers an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften [ZHAW] in Winterthur)**

Die Kantonsräte Jorge Serra, Winterthur, Ralf Margreiter, Oberrieden, und Markus Bischoff, Zürich, haben am 17. März 2008 folgende Anfrage eingereicht:

Dem Landboten vom 8. März 2008 ist zu entnehmen, dass die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in offenkundiger Missachtung jeglicher personalrechtlicher Verfahrensgarantien einen langjährigen wissenschaftlichen Mitarbeiter entlassen hat, welcher über längere Zeit hinweg auf die Missstände im Lohnsystem seiner Arbeitgeberin aufmerksam und schliesslich vor knapp einem Jahr öffentlich gemacht hat.

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

1. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass die Rechte eines Whistleblowers im Rahmen des personalrechtlichen Missbrauchsschutzes ausreichend geschützt werden?
2. Wie erklärt sich der Regierungsrat, dass im vorliegenden Fall weder die materiellen (Ansetzung einer Probezeit, Abfindung usw.) noch die formellen (Wahrung des rechtlichen Gehörs; Recht, sich vertreten und begleiten zu lassen; Akteneinsicht usw.) personalgesetzlichen Rechte in ausreichendem Masse gewährt wurden? Sollte sich bewahrenheiten, dass die Entlassung missbräuchlich erfolgte, werden die (Personal-)Verantwortlichen der ZHAW zur Rechenschaft gezogen?
3. Wie erklärt sich der Regierungsrat den Umstand, dass sich die ZHAW auf den Standpunkt stellt, man habe deshalb nicht die gesetzlich vorgesehenen Einstufungen in die Lohnklassen 17–20 vorgenommen, weil die regierungsrätliche Personalverordnung vom 29. August 2000 «fehlerhaft» und deshalb in eigener Regie durch die ZHAW «anzupassen» gewesen sei?
4. Alle langjährigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden der ZHAW, welche zuvor als Assistentinnen oder Assistenten mit FH-Abschluss angestellt waren, werden grundsätzlich in LK 17 eingestuft. Mit welcher Begründung und gemäss welchem System wurden diese Klassierungen bisher vorgenommen? In welche Lohnklassen, mit welcher Begründung und gestützt auf welches Lohnsystem werden neu eingestellte externe wissenschaftliche Mitarbeitende eingereiht?

5. Aufgrund der Fehler im ZHAW-Lohnsystem war die ZHAW im Herbst 2007 verpflichtet, ihre Assistentinnen und Assistenten von der bisherigen Lohnklasse 14 neu in die Lohnklasse 17 einzustufen bzw. 1,4 Mio. Franken gegenwärtigen Mitarbeitenden der ZHAW rückwirkend nachzuzahlen. Wie stellt sich die ZHAW zu den Forderungen der Mitarbeitenden (Assistentinnen und Assistenten und wissenschaftliche Mitarbeitende), welche zwischenzeitlich nicht mehr bei der ZHAW angestellt sind? Sofern diese Forderungen nicht anerkannt wurden, mit welcher Begründung?

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Jorge Serra, Winterthur, Ralf Margreiter, Oberrieden, und Markus Bischoff, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Im Intranet der kantonalen Verwaltung wurden die Themen Korruptionsbekämpfung und Whistleblowing am 11. April 2008 aufgegriffen und die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung dahingehend informiert, dass die kantonale Ombudsperson Anlaufstelle für Meldungen von Korruptionsverdachtsfällen ist. Dazu wird auf die Ausführungen des Kantons zum Whistleblowing sowie auf die Unterlagen auf der Homepage der Ombudsperson verwiesen (<http://www.intranet.ktzh.ch/intranet/de/home/home/korruption.html> und <http://www.ombudsmann.zh.ch/Korruptionsmeldestelle.pdf>).

Der Begriff Whistleblowing wird verwendet, wenn Mitarbeitende einen Verdacht auf Korruption melden, der Arbeitskollegen oder Vorgesetzte betrifft. Der Korruptionsbegriff wird dabei weit gefasst; neben den Straftatbeständen der aktiven und passiven Bestechung fällt darunter auch nicht strafbares, jedoch unethisches Verhalten, mit dem jemand einen persönlichen Vorteil für sich oder andere aus seiner dienstlichen Stellung zu ziehen versucht und damit das Vertrauen des Arbeitgebers missbraucht.

Die Ombudsperson gilt in der Regel als erste Meldestelle für Korruptionsfälle, sofern Meldungen an Vorgesetzte nichts bewirken oder der Korruptionsverdacht sich gegen Vorgesetzte richtet. Die Mitarbeitenden können sich auch direkt an die Ombudsperson wenden, ohne dass der Weg über die Vorgesetzten beschritten wird. Im Zweifelsfall und bei Unsicherheit über das Ausmass der vermuteten Korruption soll direkt die Ombudsperson kontaktiert werden. Sie kann gemäss § 89 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG; LS 175.2) einer-

seits prüfen, ob Behörden nach Recht und Billigkeit verfahren. Andererseits stehen der Ombudsperson umfassende Instrumente zur Verfügung, um einen angezeigten Sachverhalt auch genau abzuklären (§91 VRG).

Dass für das Whistleblowing ausdrücklich der direkte Weg zur Ombudsstelle offen steht, bedeutet in personalrechtlicher Hinsicht, dass dem Whistleblower deswegen keine Nachteile an seinem Arbeitsplatz erwachsen dürfen; insbesondere darf ihm gerade nicht der Vorwurf gemacht werden, er hätte sich nicht an den internen Dienstweg gehalten und damit die Treuepflicht laut §49 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) und die daraus folgende Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Entlassung käme einer missbräuchlichen Kündigung gleich. Die Ombudsperson sichert zu, alle geeigneten Massnahmen zu treffen und sich persönlich beim zuständigen Regierungsratsmitglied für den Schutz der betreffenden Mitarbeitenden einzusetzen. Der Regierungsrat befürwortet dieses Vorgehen und misst dem Schutz des Whistleblowers grosse Bedeutung zu.

Zu Frage 2:

Der von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) entlassene Mitarbeitende hat gegen diesen Entscheid Rechtsmittel eingelegt. Ob die Entlassung rechtmässig war, ist Gegenstand eines Verfahrens vor der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen. Während des hängigen Verfahrens nimmt der Regierungsrat hierzu keine Stellung.

Zu Frage 3:

§22 Abs.2 der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 29. August 2000 (PVF; LS 414.112) legt fest:

«Assistierende mit einem Abschluss auf Hochschulstufe werden in die Lohnklasse 17 eingereiht.»

Die ZHAW hat auch nach Erlass der PVF ihre frühere Regelung, die Assistierenden tiefer einzustufen, weitergeführt. Diese Praxis wurde von der ZHAW 2007 nach einer Intervention des Kantons aufgegeben. Ob bezüglich der Einreihung eine andere Interpretation der erwähnten Bestimmung der PVF zulässig war, ist Gegenstand eines Beschwerdeverfahrens vor Verwaltungsgericht.

Zu Frage 4:

Die ZHAW ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons mit eigener Rechtspersönlichkeit (§3 Abs. 2 Fachhochschulgesetz, FaHG, LS 414.10). Für die Anstellung des Personals und die Personalführung ist die Hochschulleitung zuständig (§24 lit. g FaHG). Die Einstufung

erfolgt nach den Vorgaben der PVF und dem Anforderungsprofil der Stelle. §22 Abs. 1 PVF sieht für die Einreihung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Lohnklassen 17–20 vor.

Zu Frage 5:

Die ZHAW anerkennt die Forderungen der ehemals an der Hochschule tätigen Assistierenden nicht. Inwieweit diese Haltung gerechtfertigt ist, bildet ebenfalls Gegenstand eines Beschwerdeverfahrens vor Verwaltungsgericht.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**