

ANFRAGE von Sonja Gehrig (GLP, Urdorf)

betreffend Whistleblowing: Transparente und einheitliche Kommunikation

Die Bedeutung von Whistleblowing in unserer Gesellschaft ist gross. Missstände gehören gemeldet. Dies ist auch im Interesse des Staates, wie auch der Steuerzahlenden. Doch wissen alle Mitarbeitenden beim Kanton, was genau ihre Rechte und Pflichten sind? Und wie steht es um die im ersten Moment vielleicht wichtigste Frage, um den persönlichen Schutz und die Garantie der Vertraulichkeit und Anonymität nachdem man etwas gemeldet hat?

Ganz grundsätzlich gilt: Bei gravierenden Fällen von Misswirtschaft können die Betroffenen es sich und dem Arbeitgeber gegenüber nicht mehr verantworten, wegzuschauen. Sie sind in einer Mitwisserschaft gefangen. Brechen sie das Schweigen, so sind sie exponiert. Es besteht ein grosses Risiko, dass Whistleblowerinnen und Whistleblower an den Pranger gestellt werden.

Der Kanton hat in den letzten Jahren verschiedene Grundlagen zu Whistleblowing erarbeitet, kommuniziert diese jedoch an verschiedenen Stellen uneinheitlich oder wenig transparent. Aus Sicht der Betroffenen ist mehr Klarheit zu ihren Rechten und Pflichten wichtig um ihre eigenen Chancen und Risiken im Falle einer Meldung korrekt einschätzen zu können.

Eine einheitliche Kommunikation ist auch im Sinne des Kantons und bildet die Basis um Meldungen über Missstände oder Ungereimtheiten in den eigenen Reihen zu erhalten.

Der Kanton hat zwar ein Merkblatt «Meldung von Missständen (Whistleblowing)» mit Datum 18. April 2018 erarbeitet. Darin wird kommuniziert, dass die kantonalen Angestellten verpflichtet sind, einen Missstand zu melden, und zwar unabhängig von Amtsgeheimnissen und persönlichen Gewissenskonflikten. Ebenso werden dort die Anlaufstellen und der Schutz des Whistleblowers vor einer Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie etc. kommuniziert. Es stellt sich trotzdem die Frage, ob die kantonalen Angestellten um ihre Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit Missstandsmeldungen wissen. Dies aus folgenden Gründen:

- a) Auf dem [Internet](#) des Personalamtes gibt es unter dem Stichwort «Whistleblowing»¹ keinen Hinweis auf das Merkblatt und über viele Aspekte zum Thema Whistleblowing wird dort nicht oder nur teilweise informiert. Beispielsweise wird dort unter «Whistleblowing»¹ ein Kündigungsschutz nur für das Nicht-Einhalten des Dienstweges und der Treuepflicht versprochen, jedoch nicht auf weitergehende Schutzmassnahmen gemäss Merkblatt verwiesen.²
- b) Das Merkblatt ist mit der Suchmaske auf den kantonalen Seiten (mit Suchbegriffen zu Whistleblowing oder ähnlichen) nicht auffindbar.
- c) Unter der Korruptionsmeldeseite des Ombudsmannes³ gibt es keinerlei Hinweise auf das Merkblatt.
- d) Im Verhaltenskodex zur Compliance und Korruptionsvorbeugung (in Kraft seit 1.1.2018, vgl. RRB 2017/1205)⁴ wird nicht auf das Merkblatt verwiesen.
- e) Im Verhaltenskodex wird nicht auf alle der oben beschriebenen, für Whistleblowerinnen und Whistleblower wichtigen Punkte ausreichend eingegangen.

1

https://pa.zh.ch/internet/finanzdirektion/personalamt/de/anstellungsbedingungen/anlaufstellen_rechtsschutz/anlaufstellen/whistleblowing.html, Stand am 15. April 2020

² «Ein solches Vorgehen darf den Mitarbeitenden nicht zum Vorwurf gereichen, dass sie sich nicht an den internen Dienstweg gehalten und die Treuepflicht gemäss § 49 PG verletzt hätten. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Entlassung kommt einer missbräuchlichen Kündigung gleich.»

³ <https://www.ombudsmann.zh.ch/korruptionsmeldestelle>

4

https://fd.zh.ch/internet/finanzdirektion/de/themen/compliance/_jcr_content/contentPar/downloadlist/downloaditems/967_1515162365116.spooler.download.1515162144693.pdf/Verhaltenskodex.pdf

Ich bitte den Regierungsrat um Beantwortung der folgenden Fragen betreffend Kommunikation zum Thema Whistleblowing:

1. Wie wird sichergestellt, dass alle bestehenden und neuen Angestellten über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Beobachtung und Meldung von Missständen ausreichend informiert sind? Ist die Kommunikation in allen kantonalen Stellen einheitlich?
2. Stützt der Regierungsrat die Ansicht, dass es wichtig wäre, alle zum Thema Missstände und Whistleblowing relevanten Informationen (Merkblatt, Verhaltenskodex, Empfehlungen der Datenschutzbeauftragten und des Ombudsmannes zu Meldepflicht, Meldestelle, Angestelltenschutz, Entfallen der Verschwiegenheitspflicht und des Amtsgeheimnisses, Unterstützung durch den Kanton etc.) gut auffindbar, umfassend, einheitlich und transparent aus einer Hand zu kommunizieren, z.B. auf der bestehenden Internetseite des Personalamtes unter «[Whistleblowing](#)»¹ und/oder auf der Seite des Ombudsmannes?
3. Seit Mai 2019 betreibt der Ombudsmann eine neue anonyme Whistleblowing-Meldeplattform (Integrity Line, EQS), wobei im 2019 8 Meldungen eingegangen sind.
 - i) Welche Erfahrungen wurden mit der Meldeplattform gemacht? Hat sie sich bewährt?
 - ii) Weshalb wird weder auf der kantonalen Webseite zu Whistleblowing¹ noch im Merkblatt zu Whistleblowing auf dieses Meldetool verwiesen?
4. Ist vorgesehen oder kann sich der Regierungsrat vorstellen, das Merkblatt «Meldung von Missständen (Whistleblowing)» mit allen zum Thema Whistleblowing relevanten Informationen zu aktualisieren und dieses transparent und gut auffindbar zu kommunizieren?

Sonja Gehrig