

Motion Fraktion FDP (Philippe Müller, FPD): Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern) in der Stadtverwaltung

Der Gemeinderat soll einen Gesetzesentwurf vorlegen, der sogenannte Whistleblower schützt. Whistleblower sind Mitarbeiter, die helfen Unregelmässigkeiten innerhalb einer Organisation aufzudecken oder darauf aufmerksam machen, dass Unregelmässigkeiten geschehen. Whistleblower werden jedoch in vielen Fällen als Nestbeschmutzer und Denunzianten abgestempelt. Sie werden am Arbeitsplatz benachteiligt, geächtet, schikaniert, oft werden sie auch entlassen.

Primäres Ziel des besseren Schutzes des ehrlichen Whistleblowers muss es sein, dass dieser keine Nachteile erfahren darf. Der Arbeitnehmer soll Vorgesetzte nur dort an den Pranger stellen, wo er keine andere Möglichkeit sieht, sie zu einem korrekten Verhalten zu bewegen, weil ja das Ziel ist, sich nicht als Whistleblower aufzuspielen oder der Stadtverwaltung zu schaden, sondern sie zu schützen. Missbrauch ist unzulässig.

Es gibt auch viele private Firmen (ABB, Novartis, Credit Suisse, Swisscom etc.), die die Nützlichkeit und Rolle des „whistleblowing“ erkannt und entsprechende Systeme, in der Regel extern, eingerichtet haben.

Daher fordern wir den Gemeinderat auf, geeignete gesetzliche Massnahmen zum Schutz von Personen in der Stadtverwaltung und in den ausgelagerten Betrieben vorzuschlagen, die helfen, Unregelmässigkeiten in der Stadtverwaltung aufzudecken, von denen sie an ihrem Arbeitsplatz Kenntnis erlangt haben.

Falls die Forderung dieser Motion in die Kompetenz des Gemeinderats fällt, hat sie den Charakter einer Richtlinie.

Bern, 12. März 2009

Motion Fraktion FDP (Philippe Müller, FPD): Dolores Dana, Christoph Zimmerli, Jacqueline Gafner Wasem, Hans Peter Aeberhard, Mario Imhof, Bernhard Eicher, Pascal Rub

Antwort des Gemeinderats

Whistleblowing ist ein wirksames Mittel, um Missstände und Unregelmässigkeiten in Unternehmen oder in der Verwaltung aufzudecken. Der Gemeinderat geht mit den Motionärinnen und Motionären einig, dass städtische Angestellte, welche Missstände melden, vor Vergeltung und Repressalien zu schützen sind. Er ist jedoch der Meinung, dass es für einen erhöhten Schutz von Whistleblowern keine zusätzliche gesetzliche Regelung im städtischen Recht braucht. Der Gemeinderat lehnt die Motion deshalb ab. Im Einzelnen führen die folgenden Gründe zu seiner ablehnenden Haltung:

Das geltende Recht bietet genügend Schutz

Gemäss Artikel 20 Absatz 1 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) kann die Stadt das Dienstverhältnis von Angestellten aus *sachlichen Gründen* durch Entlassung beenden. Dasselbe gilt auch während der Probezeit. Eine vorzeitige Beendigung des Probeverhältnisses ist nur aus den sachlichen Gründen gemäss Arti-

kel 15 Absatz 2 PRB (ungenügende Eignung, Leistung und/oder Verhalten) zulässig. Ebenso müssen für den Fall, dass nach dem Probeverhältnis kein definitives Dienstverhältnis begründet wird, sachliche Gründe angeführt werden. Diese sind in Artikel 15 Absatz 2 PRB statuiert. Einer Rache Kündigung gegen eine oder einen Whistleblower, die oder der in guten Treuen Missstände (auch vermeintliche Missstände) gemeldet hat, würde es an einem sachlichen Grund mangeln. Eine solche Kündigung wäre gemäss Artikel 93 PRB mit Verwaltungsbeschwerde anfechtbar. Der Kündigungsschutz für Whistleblower ist im geltenden städtischen Personalrecht somit bereits verankert.

Meldestelle

Am wirksamsten werden Whistleblower durch Mechanismen geschützt, welche verhindern, dass es überhaupt zu einer Entlassung oder einer anderen dienstlichen Benachteiligung kommt. Auch dafür braucht es keine zusätzliche gesetzliche Regelung. Es gilt, sicherzustellen, dass Angestellte, welche Unregelmässigkeiten aufdecken wollen, anonym bleiben können und gleichzeitig nicht Gefahr laufen, das Amtsgeheimnis zu verletzen. Dieses Ziel wird am besten mit der Einrichtung einer unabhängigen Meldestelle erreicht. Die Stadt Bern kennt eine solche Meldestelle bereits: die städtische Ombudsstelle. Artikel 1 des Reglements vom 23. Juni 1994 über die Ombudsstelle der Stadt Bern (Ombudsreglement; OSR; SSSB 152.07) hält in grundsätzlicher Weise fest, dass jede Person in Fragen der Stadtverwaltung die Ombudsperson mündlich oder schriftlich um Rat ersuchen und bei ihr Beanstandungen anbringen kann. Weiter führt Artikel 3 Absatz 1 OSR aus, dass die Ombudsperson eine Angelegenheit mit der verantwortlichen Dienststelle besprechen, Aussprachen unter den Beteiligten vermitteln und schriftliche Empfehlungen an Dienststellen abgeben kann. In ihrem Internetauftritt weist die Ombudsstelle denn auch darauf hin, dass sich die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bei Problemen mit ihrem Dienstverhältnis an den Ombudsmann wenden können. Gemäss Artikel 5 und 6 OSR ist die Ombudsstelle zudem verwaltungsunabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Bereits heute haben somit städtische Angestellte, welche auf Missstände aufmerksam machen wollen, die Möglichkeit, sich der Ombudsstelle anzuvertrauen. Diese berät einerseits die hilfeschuchende Person und kann andererseits - wenn erforderlich unter Wahrung der Anonymität - die Hinweise auf Unregelmässigkeiten an die zuständige Stelle weiterleiten.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 19. August 2009

Der Gemeinderat