



MERKBLATT

Meldung von Missständen (Whistleblowing)

Gesetzliche Grundlagen

Seit dem 1. Oktober 2013 sind Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt berechtigt, Missstände an ihrem Arbeitsplatz der kantonalen Ombudsstelle zu melden. Die Voraussetzungen dafür sind in §19a des Personalgesetzes (GS 162.100) und in der Whistleblowing-Verordnung (GS 162.600) geregelt. Neu ist vor allem, dass zulässige Meldungen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht verstossen und auch keine Verletzung des Amtsgeheimnisses darstellen.

Was ist ein Whistleblower?

Ein Whistleblower (dt. Hinweisgeber, Enthüller) ist eine Person, die Missstände am Arbeitsplatz öffentlich macht. Ein Missstand liegt vor, wenn gegen rechtliche Bestimmungen verstossen wird. Zulässig sind nur Meldungen, die in gutem Glauben erstattet werden. Das bedeutet, dass der Whistleblower davon ausgeht, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt, und er nicht zu seinem persönlichen Vorteil handelt.

Wie soll ein Whistleblower vorgehen?

Mitarbeitende, die einen Missstand entdecken, melden diesen der kantonalen Ombudsstelle. Die Ombudsstelle nimmt den Sachverhalt innert 10 Arbeitstagen auf und prüft die Meldung. Erscheint die Meldung begründet, eröffnet die Ombudsstelle in Absprache mit dem Whistleblower ein Verfahren. Sobald das Verfahren abgeschlossen ist, wird der Whistleblower von der Ombudsstelle informiert. Angaben zum Ausgang des Verfahrens werden nur gemacht, wenn keine privaten oder öffentlichen Interessen überwiegen.

Wann darf sich ein Whistleblower an die Öffentlichkeit wenden?

Ist die Frist von 10 Arbeitstagen nach einer Meldung abgelaufen, ohne dass die Ombudsstelle reagiert hat, können Mitarbeitende die Öffentlichkeit informieren, sofern ihre Meldung im guten Glauben und im öffentlichen Interesse erfolgt. Leitet die Ombudsstelle hingegen ein Verfahren ein oder findet sie keine Anzeichen für einen Missstand, ist die Information der Öffentlichkeit unzulässig.

Wovor sind Whistleblower geschützt?

Mitarbeitende dürfen aufgrund von zulässigen Meldungen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurücksetzung in der Hierarchie und alle weiteren Laufbahnhemmnisse sowie bewusste Beeinträchtigungen psychischer Art und deren Duldung. Wer dennoch aufgrund einer zulässigen Meldung von einer Benachteiligung betroffen ist, kann sich an die vorgesetzte Stelle oder an das Care Management des Zentralen Personaldienstes wenden. Zudem kann die Ombudsstelle für die Betroffenen eine Kostengutsprache von max. CHF 800.- für eine externe Rechtsberatung beantragen. Die Anonymität der Mitarbeitenden bleibt in jedem Fall gewahrt.