

MELDESTELLE FÜR WHISTLEBLOWING

MERKBLATT

Seit dem 1. Januar 2014 sind Mitarbeitende des Kantons Zug berechtigt, Missstände innerhalb der kantonalen Verwaltung etc. zu melden. Der Regierungsrat hat die Ombudsstelle als zuständige Meldestelle bezeichnet und das Meldeverfahren geregelt.

Grundsätzlich unterstehen alle Mitarbeitenden der Verwaltung dem Amtsgeheimnis und haben eine Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Das bedeutet, Sie dürfen keine Informationen nach aussen tragen, die ihrer Natur nach geheim sind oder gestützt auf gesetzliche Vorschriften geheim gehalten werden müssen. Eine Verletzung des Amtsgeheimnisses hat strafrechtliche Folgen (Art. 320 StGB). Haben Sie aber konkrete Anhaltspunkte für einen Missstand in Ihrer Organisation, dann sind Sie berechtigt, diesen der Ombudsstelle zu melden und müssen keine Nachteile befürchten.

Ein Missstand liegt vor, wenn eine Kollegin, ein Kollege oder eine vorgesetzte Person sich Vorteile beschafft, die ihr nicht zustehen, sich bestechen lässt, Gelder verschleudert oder veruntreut oder andere strafbare Handlungen begeht.

Unter welchen Voraussetzungen können Sie der Ombudsstelle einen Missstand melden?

- Sie sind Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Sie unterstehen dem Personalgesetz des Kantons Zug
- Es liegen konkrete Anhaltspunkte für einen Missstand innerhalb der Organisation oder Institution vor, bei welcher Sie arbeiten
- Sie haben diesen Missstand in Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit festgestellt
- Die vorgesetzte Stelle wurde durch Sie bereits über den Missstand informiert, gibt Ihrer Meldung jedoch keine Folge oder weigert sich, Sie vom Amtsgeheimnis zu entbinden oder Strafanzeige zu erstatten oder Sie haben aus anderen Gründen Bedenken, die vorgesetzte Stelle direkt zu informieren

Wie ist die Meldung vorzunehmen? Müssen Sie mit Kosten rechnen?

Die Meldung an die Ombudsstelle kann telefonisch, elektronisch, persönlich oder per Brief erfolgen. In der Regel werden Sie daraufhin zu einem persönlichen Gespräch bei der Ombudsperson eingeladen. Das ganze Verfahren ist für Sie kostenlos und absolut vertraulich.

Was passiert, nachdem Sie einen Missstand gemeldet haben?

Die Ombudsperson nimmt Ihr Anliegen entgegen und klärt Sie allgemein über Ihre Rechte (z. B. Ansprüche bei missbräuchlicher Kündigung) und Pflichten (z. B. Treuepflicht gegenüber Arbeitgeber, Amtsgeheimnis) auf.

Um sich ein umfassendes Bild zu verschaffen, tätigt die Ombudsstelle Abklärungen und beurteilt die einzelnen Hinweise. Dabei kann die Ombudsperson eine Angelegenheit mit der verantwortlichen Amtsstelle besprechen, Aussprachen unter den Beteiligten vermitteln, Untersuchungen in Auftrag geben etc. Ergibt das Abklärungsergebnis, dass die Anordnung einer Massnahme aus Sicht der Ombudsstelle als geboten erscheint, informiert diese die unmittelbar vorgesetzte oder eine andere übergeordnete Stelle. Diese hat der Ombudsperson Meldung zu erstatten, was sie zu unternehmen beabsichtigt. Ebenfalls hat diese die Ombudsstelle über die Umsetzung der geplanten Massnahmen zu informieren.

Ist die Vertraulichkeit gewährleistet?

Ja, alle Mitarbeitenden der Ombudsstelle unterstehen dem Amtsgeheimnis und der Schweigepflicht. Die Bearbeitung Ihrer Meldung erfolgt losgelöst und ohne Bezug auf Ihre Person, es sei denn, Sie würden die Offenlegung Ihres Namens ausdrücklich wünschen oder erlauben.

Haben Sie nach der Meldeerstattung Anspruch auf Information über das weitere Vorgehen?

Grundsätzlich ja, es sei denn, es stehen überwiegende private und/oder öffentliche Interessen entgegen.

Haben Sie etwas zu befürchten, wenn Sie Meldung erstatten?

Sie müssen ernsthaft der Ansicht sein, es liege ein Missstand vor und der Verdacht muss begründet sein. Dann erfolgt Ihre Meldung an die Ombudsstelle *in gutem Glauben* und Sie verletzen Ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Eine Meldung stellt dann auch keine Verletzung des Amtsgeheimnisses dar. Sie dürfen in Ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Anders wäre es, wenn Sie das Recht auf Meldung offensichtlich missbrauchen würden, z. B. um jemandem einen Nachteil zuzufügen oder jemanden anzuschwärzen. Diesfalls müsste mit personalrechtlichen Massnahmen (Förmlicher Verweis, Gehaltskürzung, Funktionsänderung, Androhung Entlassung, Entlassung etc.) und allenfalls mit strafrechtlichen Folgen gerechnet werden.

Mit einer Meldung an die Ombudsstelle verletzen Sie das Amtsgeheimnis nicht. Machen Sie aber bei der Polizei Meldung über eine strafbare Handlung und/oder werden Sie von der Polizei, von der Staatsanwaltschaft oder von Gerichten als Zeuge oder als Zeugin aufgeboten, müssen Sie sich vorgängig vom Amtsgeheimnis entbinden lassen.

Rechtsgrundlagen

Personalgesetz des Kantons Zug, BGS 154.21, § 28bis

Personalverordnung des Kantons Zug, BGS 154.211, § 17a-c

Ombudsgesetz Kanton Zug, BGS 156.1

OMBUDSSTELLE KANTON ZUG

Alpenstrasse 14

6300 Zug

041 711 71 45

ombudsstelle@zg.ch