

## **Audit-Komitee 2010**

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich möchte Herrn Schellekens für seine sehr gute Präsentation danken und ihm für die durch das Audit-Komitee geleistete Arbeit gratulieren.

Die Personalvertretung ist über den ersten Bericht [CA/24/11](#) des neu gegründeten Audit-Komitees sehr erfreut. Wie Sie wissen, sind Verwaltungsthemen Themen, die das Personal betreffen; wirksame Verantwortungsmechanismen spielen dabei eine wichtige Rolle. Dies ist einer der Gründe, weshalb die Personalvertretung die Gründung des Audit-Komitees unterstützt hat.

Die Personalvertretung ist mit den Empfehlungen des Audit-Komitees einverstanden, wie sie in CA/24/11 dargelegt sind. Wir sind vor allem damit einverstanden, dass es für das EPA wichtig ist, eine Betrugsbekämpfungspolitik und einen Verhaltenskodex zu haben.

Wir stimmen mit dem Audit-Komitee auch darin überein, dass eine Whistleblowing-Politik notwendig ist. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf das aktuelle Urteil der VGIAO, Nr 2984, hin, das ein Beispiel dafür ist, was passieren kann, wenn es keine wirksame Whistleblowing-Politik gibt. Im betreffenden Fall hat die Personalvertretung Bedenken geäußert über Handlungen eines früheren Hauptdirektors. Anstatt die Sache neutral, unparteiisch zu untersuchen, antwortete die Organisation mit Angriffen gegen einen individuellen Personalvertreter. Dieses Verhalten, diese Angriffe wurden nun von der VGIAO als Bedrohung gegen den Personalvertreter gesehen und entsprechend verurteilt. Es ist aber klar, dass in einem Klima, in dem sogar Personalvertreter angegriffen werden, wenn sie Bedenken äussern, niemand vom Personal hervortreten wird und über verdächtiges Missverhalten berichten wird, da Furcht vor Vergeltung herrscht. Eine geeignete Whistleblower-Politik ermöglicht, dass solche Berichte auf professionelle Weise durch eine unabhängige Stelle untersucht werden. Dies kann verhindern, dass solche Fälle unnötigerweise öffentlich werden, wie im erwähnten Fall.

Unserer Meinung nach sind die Möglichkeit, verdächtigen Betrug oder Missverhalten ohne Furcht vor Vergeltung melden zu können, und das Vertrauen, dass solche Meldungen sauber geprüft und wo notwendig geeignet untersucht werden, von äusserst grosser Bedeutung, um die Integrität dieser Organisation zu gewährleisten.

Lassen Sie mich bitte noch folgenden weiteren Punkt anfügen: Wir stellen fest, dass das Audit-Komitee plant, sich 2011 mit dem Hauptdirektor Personal zu treffen, um sich einen Überblick über das Konzept und die Kontrollmechanismen im Personalmanagement zu verschaffen. Wir wären sehr dankbar, wenn sich das Audit-Komitee auch mit der Personalvertretung treffen würde, damit auch unsere Sichtweise zu diesem wichtigen Thema gehört wird.

Meine Damen und Herren, ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.