

Motion der Aufsichtskommission (Kurt Hirsbrunner, BDP/Nadja-Kehrli-Feldmann, SP): Schutzbestimmungen für Whistleblowing im Personalreglement verankern; Abschreibung

Am 1. September 2016 hat der Stadtrat folgende Motion erheblich erklärt:

Ein Whistleblower, eine Whistleblowerin oder ein/e Hinweisgeber/in ist eine Person, die auf regelwidriges Verhalten, Missstände, illegales Handeln (z.B. Korruption, Insiderhandel etc.) oder allgemeine Gefahren, von denen sie erfährt, hinweist. Missstände und Verstösse gegen rechtliche Vorgaben oder unethisches Verhalten können zu einem grossen Reputationsschaden und möglicherweise zu finanziellen Verlusten für die Stadt führen. Die Aufsichtskommission ist der Ansicht, dass mit der Verankerung von rechtlichen Schutzbestimmungen die Chancen, dass Rechtsverletzungen, Missstände oder unethisches Verhalten wahrscheinlicher gemeldet werden, steigen, da damit der respektive die Whistleblower/in besser vor Revanchen geschützt ist.

Der Ombudsmann und Datenschutzbeauftragte der Stadt Bern, Herr Mario Flückiger, hat in seinem Tätigkeitsbericht 2014 an den Stadtrat das Thema Whistleblowing aufgegriffen. Er führte aus, dass Whistleblowing bei der stadtbernerischen Ombudsstelle zwar nicht an der Tagesordnung sei, jedoch durchaus vorkomme, aber leider im städtischen Recht Bestimmungen, welche Whistleblower/innen in ihrer Rechtsposition erfassen und ihnen den nötigen Schutz garantieren, fehlten.

Die Aufsichtskommission ist der Meinung, dass Mitarbeitende der Stadtverwaltung und ihrer Betriebe, die helfen, Unregelmässigkeiten in der Stadtverwaltung aufzudecken, durch Massnahmen rechtlicher Art besser geschützt werden sollten, als dies aktuell der Fall ist, und spricht sich demzufolge für die Ausarbeitung entsprechender Schutz- und Zuständigkeitsbestimmungen aus. Nach einer umfassenden Abwägung kommt die Aufsichtskommission zum Schluss, dass als Meldestelle für Missstände nicht das städtische Finanzinspektorat, sondern die verwaltungsunabhängige Ombuds- und Gemeindefaufsichtsstelle für den Datenschutz in Frage kommt (Whistleblowing-Meldestelle).

Sie erachtet es deshalb als zielführend, die Arbeiten zur Verankerung der neuen Zuständigkeitsbestimmungen zum jetzigen Zeitpunkt an die Hand zu nehmen, zumal im Herbst 2016 der aktuelle Ombudsmann und Datenschutzbeauftragte in Pension gehen wird und sich infolge der Neuanstellung der Ombudsfrau eine Revision des Ombudsreglements aufdrängt.

Neben der Normierung der Zuständigkeitsbestimmungen im zu revidierenden Ombudsreglement sollen die Schutzbestimmungen für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und den ausgelagerten Betrieben verankert werden. Die Aufsichtskommission ist der Meinung, dass solche Schutzbestimmungen im Personalreglement der Stadt Bern verankert werden sollen – so hat dies auch der Kanton Bern in seinem Personalgesetz¹ geregelt.

Entsprechend dem vorstehend Ausgeführten wird der Gemeinderat aufgefordert, Änderungen des Personalreglements der Stadt Bern (PRB, SSSB 153.01) im nachstehenden Sinne auszuarbeiten und dem Stadtrat vorzulegen:

Melderecht bei Missständen und Schutz

¹ Wer der Meldestelle für Missstände gemäss dem Reglement über die Ombudsstelle der Stadt Bern vom 23. Juni 1994 eine Meldung im guten Glauben erstattet oder bei der Abklärung Unterstützung leistet, darf deswegen im Anstellungsverhältnis nicht benachteiligt werden. Als Benachteiligung gelten insbesondere Kündigung, Zurückstufung in der Hierarchie, Versetzung, Verweigerung der Beförderung oder des Gehaltsaufstiegs sowie bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung.

¹ Vgl. Art. 50a des Personalgesetzes des Kantons Bern (PG; BSG 153.01).

² Wer wegen einer solchen Meldung oder der Unterstützung bei der Abklärung von einer Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 betroffen ist, kann von der Anstellungsbehörde deren Beseitigung verlangen.

Begründung der Dringlichkeit

Die Aufsichtskommission befasst sich aktuell mit der Teilrevision des Reglements über die Ombudsstelle. Die Erneuerungen betreffen einerseits u.a. die Arbeitsweise der Ombudsperson und andererseits sollen Zuständigkeitsbestimmungen für die Whistleblowing-Meldestelle im Ombudsreglement verankert werden. Parallel dazu wird in der vorliegenden Motion die Ausarbeitung und Vorlage von Schutzbestimmungen für Whistleblower/innen im Personalreglement gefordert. Diese Reglementsrevisionen stehen in engem sachlichem Zusammenhang, weshalb eine gemeinsame Behandlung der Teilrevision des Ombudsreglements und der Teilrevision des Personalreglements angestrebt werden soll und nur erreicht werden kann, wenn die vorliegende Motion dringlich erklärt wird.

Bern, 09. Juni 2016

Erstunterzeichnende: Kurt Hirsbrunner, Nadja Kehrl-Feldmann

Mitunterzeichnende: Danielle Cesarov-Zaugg, Regula Bühlmann, Manuel C. Widmer, Jacqueline Gafner Wasem, Martin Krebs, Annette Lehmann

Bericht des Gemeinderats

Wie in der Antwort zur Motion angekündigt, hat der Gemeinderat im Rahmen der Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing eine Änderung von Artikel 56 PRB beantragt. Der Stadtrat hat diese Teilrevision am 16. November 2017 (SRB Nr. 2017-544) beschlossen. Der Gemeinderat hat sie auf den 1. März 2018 in Kraft gesetzt. Der neue Artikel 56 PRB lautet wie folgt:

Art. 56 Beschwerde- und Melderecht²

¹ Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen.

² Liegt das gerügte Verhalten länger als sechs Monate zurück, kann von diesem Recht nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine rechtzeitige Beschwerdeführung nicht möglich oder aus besonderen Gründen nicht zumutbar war.³

³ Vor Einreichen einer Beschwerde haben sich die in ihrer Persönlichkeit verletzten Angestellten mit der Person, gegen die sie sich beschweren wollen, persönlich auszusprechen. Ist die Aussprache unzumutbar oder verläuft sie ergebnislos, können sie Beschwerde führen. Diese ist bei der zuständigen Instanz (Art. 92) einzureichen.

⁴ Die zuständige Instanz lädt die von der Beschwerde betroffene Person zur Stellungnahme ein und entscheidet in einem raschen, formlosen Verfahren.

⁵ ...⁴

⁶⁵ Angestellte melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. Ist dies unzumutbar oder lässt sich aus Verhalten und Rückmeldung der Vorgesetzten schliessen, dass

² Geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 544/2017 vom 16. November 2017.

³ Neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 346/2000 vom 26. Oktober 2000.

⁴ Aufgehoben gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 023/2006 vom 26. Januar 2006.

⁵ Geändert gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 544/2017 vom 16. November 2017.

nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen wird, können die Angestellten an die Ombudsstelle der Stadt Bern gelangen.

⁷ Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Ombudsstelle erstattet, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreicht oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Wer von einer Benachteiligung betroffen ist, kann von der zuständigen Instanz deren Beseitigung verlangen.

⁸ In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.

Dem Anliegen der Motionärinnen und Motionäre ist mit dieser Reglementsanpassung Rechnung getragen. Die Motion kann deshalb als erfüllt abgeschrieben werden.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Die Anpassung von Artikel 56 PRB hat keine personellen und finanziellen Auswirkungen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die erheblich erklärte Motion abzuschreiben.

Bern, 15. August 2018

Der Gemeinderat

⁶ Neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 544/2017 vom 16. November 2017.

⁷ Neu gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 544/2017 vom 16. November 2017.