

P1.06.01 Personalbetreuung, Allgemeines

181-2018

"Whistle Blowing" - Persönlichkeitsschutz städtischer Angestellter bei Beschwerden

Beantwortung Interpellation

Marcel Schühle (SVP), Mitglied des Gemeinderates, und 7 Mitunterzeichnende haben am 6. Juli 2017 folgende Interpellation eingereicht:

"Die Personalverordnung der städtischen Verwaltung beinhaltet unter Art. 74 folgendes Beschwerderecht:

¹ Die Angestellten können sich beim Personalamt über administrative Anordnungen ihrer direkten vorgesetzten Stellen mündlich oder schriftlich beschweren.

² Das Personalamt hört die Beteiligten an und versucht eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, entscheidet der Stadtpräsident bzw. die Stadtpräsidentin.

Je nach Thema dürfte es für einen städtischen Angestellten nicht immer einfach sein, persönlich unter Offenlegung seiner Identität auf allfällige Missstände hinzuweisen. Bei sehr heiklen Anliegen (z.B. Amtsmissbrauch, sexuelle Belästigung, Nichteinhalten von Reglementen usw.) muss in den meisten Fällen sogar davon ausgegangen werden, dass ein Mitarbeiter von diesem Beschwerderecht keinen Gebrauch macht - aus der Befürchtung heraus, selbst mit Konsequenzen, Vergeltungsmassnahmen oder ähnlichem rechnen zu müssen.

Daher bitte ich den Stadtrat, folgende Fragen zu beantworten:

Wie stellt der Stadtrat sicher, dass Mitarbeitende auf Missstände (aller Art) aufmerksam machen können, sodass

- a) Die Anonymität von Mitarbeitenden gerade in als heikel empfundenen Fällen gewahrt werden kann?*
- b) Sichergestellt werden kann, dass ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, der/die nach bestem Wissen und Gewissen eine mögliche Pflicht-, Verhaltens- oder Regelverletzung meldet, vor jeglichen Konsequenzen und / oder Vergeltungsmassnahmen geschützt ist?*
- c) Jeder Fall mit der nötigen Priorität behandelt und dessen Behandlung überwacht wird?"*

Mitunterzeichnende:

Stephan Wittwer
Jörg Dätwyler

Charlotte Keller
Erich Burri

Anton Felber
Esther Wyss-Tödtli

Karin Dopler

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation von Marcel Schühle (SVP) wie folgt:

Vorbemerkungen

Eine offene Unternehmenskultur ist für den Stadtrat und die Vorgesetzten in der Verwaltung ein wichtiges Anliegen. Die Stadtverwaltung versteht sich als "lernende Organisation", die bestrebt ist, Anregungen umzusetzen. In der Regel werden Verbesserungsvorschläge und Hinweise auf Fehler

Sitzung vom 5. Februar 2018

direkt den Vorgesetzten mitgeteilt. Zudem besteht die Möglichkeit, Anliegen dem Personalausschuss zu unterbreiten, der sich dann an den Stadtpräsidenten oder den Stadtrat wendet.

Von der Kontaktaufnahme mit den Vorgesetzten und dem Personalausschuss wird in der Praxis durchaus Gebrauch gemacht.

"Whistle Blowing" versteht sich als Vorgang, bei dem Hinweise auf Missstände in Unternehmen, Schulen, Verwaltungen usw. meist durch Mitarbeitende oder Kunden den Medien, der Öffentlichkeit, organisationsinternen oder externen Stellen vorgetragen werden.

Art. 74 "Beschwerderecht" der Personalverordnung (PEV) bezieht sich auf administrative Anordnungen der direkten Vorgesetzten. Zu Themen wie "Sexuelle Belästigung" und "Mobbing/Psychoterror" stehen den Mitarbeitenden entsprechende Merkblätter zur Verfügung, in welchen die verwaltungsinernen Vertrauenspersonen aufgeführt sind. Darin ist klar festgehalten, dass in der Stadtverwaltung "Sexuelle Belästigung" und "Mobbing/Psychoterror" nicht toleriert werden. In Art. 4^{bis} wird zudem geregelt, dass das kantonale Personalgesetz und die weiteren Verordnungen zum Vollzug des Gesetzes sinngemäss Anwendung finden, wenn in der Personalverordnung (PEV) oder in den auf ihr beruhenden Ausführungsbestimmungen keine Regelung enthalten ist. Gemäss kantonalem Personalgesetz können Mitarbeitende, die sich ungerecht behandelt fühlen und nicht (mehr) mit dem Vorgesetzten, der übergeordneten Stelle oder dem Personalamt darüber sprechen wollen, sein/ihr Anliegen bei der kantonalen Ombudsstelle vorbringen.

Zu Frage a)

Betroffene können sich an den/die direkte/n Vorgesetzten, die übergeordnete Stelle, das Personalamt oder an die beiden städtischen Vertrauenspersonen wenden. Es steht den Mitarbeitenden sowohl eine männliche als auch eine weibliche Vertrauensperson zur Verfügung. Die Informationen über diese Vertrauenspersonen sind in den erwähnten Merkblättern ersichtlich und auf dem Intranet zugänglich. Wendet sich eine betroffene Person an die städtischen Vertrauenspersonen, berät diese die Betroffenen und garantiert absolute Diskretion. Weder das Personalamt noch die Vorgesetzten werden über solche Beratungsgespräche informiert.

Zu Frage b)

Es liegt in der Natur der Sache, dass die involvierten Personen (Vorgesetzte, Personalamt, Vertrauenspersonen) grösstmögliche Diskretion über die erhaltenen Informationen wahren. Das Aufzeigen von Missständen liegt im Interesse der Stadt Dietikon. Das Personalamt kann als Bindeglied zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten wirken und nimmt diese Verantwortung sehr ernst.

Da die Unschuldsvermutung gilt und diese auch im Arbeitsumfeld berücksichtigt werden muss, kann das Aufzeigen von Missständen zur Folge haben, dass direkt Beschuldigte zwecks Wahrheitsfindung befragt werden müssen. In solchen Fällen übernimmt das Personalamt die Gesprächsführung und sofern möglich wird auf die Nennung der Informationsquelle verzichtet. Eine absolute Diskretion kann jedoch in solchen Fällen nicht immer vollumfänglich garantiert werden. Kommt es zu einem Rechtsfall, muss der beschuldigten Partei Akteneinsicht gewährt werden, woraus ersichtlich werden kann, woher die Informationen stammen.

Zu Frage c)

Sowohl die Vertrauenspersonen wie auch die Vorgesetzten und das Personalamt nehmen die Aufklärung von Missständen sehr ernst und geben ihnen die nötige Priorität. Da es sich in der Regel um vertrauliche Informationen handelt, liegt es im Interesse der Betroffenen, dass keine Pendenzen- oder Prioritätenliste geführt wird.

Der Stadtrat beschliesst:

Die Interpellation von Marcel Schühle (SVP) wird im Sinne der Erwägungen beantwortet.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- ✓ - alle Mitglieder des Gemeinderates;
- Sekretariat des Gemeinderates;
- Leiterin Personalamt;
- Stadtpräsident.

NAMENS DES STADTRATES



Otto Müller
Stadtpräsident



Dr. Karin Hauser
Stadtschreiberin

versandt am: - 7. Feb. 2018
SK