

Interpellation Dürr-Widnau / Güntzel-St.Gallen / Toldo-Sevelen vom 27. November 2019

Meldestelle für Missbräuche – gibt es auch hier Missstände?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 21. Januar 2020

Patrick Dürr-Widnau, Karl Güntzel-St.Gallen und Thomas Toldo-Sevelen stellen in ihrer Interpellation vom 27. November 2019 fest, dass die Öffentlichkeit über Wirkungsweise, Organisation und Funktionieren der mit dem neuen Personalgesetz (sGS 143.1; abgekürzt PersG) eingeführten Meldestelle für Missstände nahezu nichts wisse. Hingegen würden sich Betroffene beklagen, dass die Meldestelle teilweise in ihrer Auftragserfüllung über den gesetzlichen Auftrag hinausgehe, ein Zweiparteienverfahren statt reine Sachverhaltsfeststellungen durchführe, Führungsfragen behandle und Partei ergreife. Die Interpellanten stellen der Regierung in diesem Zusammenhang verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Meldestelle für Missstände wurde mit dem neuen Personalrecht des Kantons am 1. Juni 2012 eingeführt. Die Regierung hat gestützt auf Art. 62 Abs. 2 PersG in den Art. 15 bis 19 der Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) ergänzende Bestimmungen zu Organisation und Verfahren dieser Meldestelle erlassen.

Mit dem Grundsatz, dass Missstände am Arbeitsplatz der vorgesetzten Stelle oder eben der internen Meldestelle zu melden sind, soll die Verwaltung in die Lage versetzt werden, tatsächliche Missstände objektiv und lösungsorientiert aufarbeiten zu können. Die vertrauliche Behandlung von Meldungen liegt nicht zuletzt im Interesse der meldenden Mitarbeiterin oder des meldenden Mitarbeiters. Es ist deshalb naheliegend und folgerichtig, dass die Tätigkeit der Meldestelle von der breiten Öffentlichkeit nicht oder kaum wahrgenommen wird. Der Auftrag der Meldestelle beschränkt sich indessen nicht auf die Aufnahme des Sachverhalts, sondern umfasst auch die Information der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers über die Anordnung gebotener Massnahmen und die Begleitung bei der Umsetzung dieser Massnahmen. Umgekehrt ist die Meldestelle über beabsichtigte und umgesetzte Massnahmen zu informieren. Aus Sicht der Regierung hat sich die Meldestelle im Grundsatz bewährt.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Leiterin der internen Meldestelle und ihr Stellvertreter haben vom 1. Juni 2012 bis zum 31. Mai 2019 insgesamt 65 Fälle entgegengenommen. Gegenstand zahlreicher Meldungen waren indessen nicht eigentliche Missstände, sondern Konflikte mit der oder dem Vorgesetzten oder im Team. Hierfür steht in erster Linie die Ombudsstelle nach Art. 60 PersG als Anlaufstelle zur Verfügung.
2. Art. 17 PersV verpflichtet die interne Meldestelle zur jährlichen Berichterstattung an die Regierung. Diese Berichte werden jeweils per Amtsjahr und nicht je Kalenderjahr erstellt und von der Regierung im darauffolgenden Monat zur Kenntnis genommen. Die Berichte werden auch den Departementen, der Staatskanzlei und den Gerichten sowie der Personalverbändekonferenz des Kantons St.Gallen zur Kenntnis gebracht. Die vertrauliche Behandlung von Meldungen durch die interne Meldestelle (Art. 19 PersV) bleibt auch im Rahmen dieser Berichterstattung gewährleistet.

3. Die jährlichen Ausgaben für die interne Meldestelle belaufen sich auf durchschnittlich rund 14'300 Franken, wobei 11'700 Franken auf Honorare und 2'600 Franken auf Infrastrukturentschädigungen entfallen.
4. Die zwischen der Regierung und der Leiterin der Meldestelle bzw. ihrem Stellvertreter abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen regeln im Wesentlichen den Auftrag (insbesondere den Ablauf der Fallbearbeitung), die Leistungs- und Zeiterfassung, die Berichterstattung sowie die Entschädigungen. Die Wahl der Leitung und ihrer Stellvertretung erfolgt jeweils auf Amtsdauer.
5. Gegenwärtig ist bei der Regierung eine Aufsichtsbeschwerde betreffend die Tätigkeit der Meldestelle hängig.
6. Die bei der Regierung hängige Beschwerde betrifft unter anderem die Frage der Zuständigkeit der Meldestelle, dies insbesondere in Abgrenzung zur Zuständigkeit der Ombudsstelle nach Art. 60 PersG.
7. Die Verfahrensvorschriften ergeben sich aus Art. 18 PersV und werden in den Leistungsvereinbarungen mit der Leitung der internen Meldestelle und ihrer Stellvertretung konkretisiert. Diese Verfahrensvorschriften zum Ablauf der Mandatsbearbeitung werden eingehalten. Sie beziehen sich auf die geschützte Aufdeckung von Missständen. Bei Führungskonflikten steht die Vorgabe der Vertraulichkeit nach Art. 19 PersV zuweilen in einem Spannungsverhältnis zu den Gehörsrechten der Beteiligten.