



4. Bericht der Aufsichtskommission 2024 – Kenntnisnahme

Ressort
Sitzung

Präsidiales
20.03.2025

nid 0.1.8.3 / 6

Sachlage

Die Aufsichtskommission unterbreitet ihren Jahresbericht 2024 zur Kenntnisnahme. Für Details wird auf den vorliegenden Bericht verwiesen.

Beschlussentwurf

Der Stadtrat beschliesst gestützt auf Artikel 47 Absatz 3 der Geschäftsordnung des Stadtrates vom 21. September 2023:

1. Der Jahresbericht 2024 der Aufsichtskommission wird zur Kenntnis genommen.

Beilagen:

- Jahresbericht der Aufsichtskommission 2024



JAHRESBERICHT 2024

DER

AUFSICHTSKOMMISSION NIDAU

ZU HANDEN DES

STADTRATES NIDAU



Tätigkeit der Aufsichtskommission im Jahr 2024

Die Aufsichtskommission fungierte im Berichtsjahr als Aufsichtsstelle für Datenschutz der Stadt Nidau. Es wurden Datenschutz- und Verwaltungskontrollen zum Thema «Schulen» und «Human Resources» durchgeführt.

Gemäss Anhang II zur Stadtordnung erstattet die Aufsichtskommission dem Stadtrat jährlich Bericht über das Ergebnis ihrer Prüfung und stellt gegebenenfalls Anträge. Sie kann allfällige Anträge an der Sitzung des Stadtrats mündlich erläutern.

1. Zusammensetzung der Kommission

- Dancet René, GLP, Präsident
- Gabathuler Leander, SVP, Vizepräsident
- Liechti Hugo, SP, Mitglied
- Meier Christoph, Grüne, Mitglied
- Peter Luzius, SP, Mitglied
- Stampfli Monika, GLP, Mitglied
- Zahnd François, FDP, Mitglied

Das Sekretariat wurde durch Ursula Wüst geführt.

2. Sitzungen

Die Aufsichtskommission kam 2024 an insgesamt 6 Sitzungen zusammen. Zusätzlich fanden zwei Datenschutz- und Verwaltungskontrollen zum Thema «Schulen» und «Human Resources» statt.

In den einzelnen Sitzungen wurden vorwiegend folgende Themen behandelt:

31. Januar 2024:

- Überprüfung des Registers der Datensammlungen und Rückmeldung an die Gemeindeverwaltung
- Festlegung der Themen für die Datenschutz- und Verwaltungskontrollen 2024

21. März 2024:

- Erläuterung Erstellung, Anwendung und Nachführung der verschiedenen Finanzinstrumente durch den Leiter Finanzen
- Klärung diverser personalrechtlicher Fragen
- Hochwasserschaden im Strandbad – Klärung der Geschehnisse und allfälliger Massnahmen
- Beantwortung der offenen Punkte zur Interpellation «Chaos in- und Exodus aus der Infrastrukturabteilung»
- Festlegung der Fragen und Termine für die Datenschutz- und Verwaltungskontrollen 2024

30. April 2024:

- Finalisierung der Fragen für die Datenschutz- und Verwaltungskontrollen 2024
- Anfrage zum Standortwechsel des Wochenmarkts an die Gemeindeverwaltung

25. Juni 2024:

- Prüfung Protokoll der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle «Schulen», Verfassen des Fazits, Verabschiedung zu Händen des Gemeinderats
- Besprechung der Antwort der Verwaltung betr. Anfrage zum Standortwechsel des Wochenmarktes Stadt Nidau
- Zwangsräumung Nidau: Prüfung allfälliger Handlungsbedarf durch die Aufsichtskommission, Abschreibung



17. September 2024:

- Prüfung Protokoll der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle «Human Resources», Verfassen des Fazits, Verabschiedung zu Händen des Gemeinderats
- 1. Prüfung Jahresbericht 2024
- Register der Datensammlungen – Prüfung
- Hochwasserschaden im Strandbad – Information zur aktuellen Situation
- Verabschiedung Jahresbericht 2023

25. November 2024:

- Register der Datensammlungen – Verabschiedung und Freigabe zur Publikation
- Erneute Überarbeitung der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle HR, Verabschiedung zu Händen des Gemeinderats
- Verabschiedung Jahresbericht 2024 zu Händen des Stadtrates

3. Prüfungsanliegen

Erläuterung Erstellung, Anwendung und Nachführung der verschiedenen Finanzinstrumente durch den Leiter Finanzen

Dominik Rhiner, Leiter Finanzen, erläuterte auf Wunsch der Aufsichtskommission die Erstellung, Anwendung und Nachführung der verschiedenen Finanzinstrumente. Er hat für die Aufsichtskommission eine Dokumentation erarbeitet, anhand welcher er den Inhalt, den Zweck und den zeitlichen Ablauf (Jahresplanung) in der Abteilung Finanzen für die Erstellung der Rechnung, des Finanzplans und des Budgets erläuterte. Die Informationen waren für die Aufsichtskommission sehr interessant und aufschlussreich und verhelfen insgesamt zu einem besseren Verständnis.

Klärung diverser personalrechtlicher Fragen

Die Aufsichtskommission erhielt auf Anfrage offene und umfassende Informationen zu den gestellten personalrechtlichen Fragen. Da die Auskünfte datenschutzrechtlich heikel sind unterstehen sie dem Amtsgeheimnis. Aus diesem Grund können zu diesen Themen keine weiteren Details erläutert werden.

Klärung Fragen zu Hochwasser-Schaden im Strandbad:

Im Winter 2023 entstand unter anderem aufgrund nicht rechtzeitig verlegter Beaverschläuche im Strandbad Nidau ein Hochwasserschaden. Eine Leistungsvereinbarung mit dem Zivilschutz war damals durch das Verbandsparlament noch nicht abgesegnet worden, weshalb die Verlegung der Beaverschläuche erst nach Intervention der zuständigen Gemeinderätin und nur ausnahmsweise nochmals durch den Zivilschutz erfolgte. Nach intensiven Verhandlungen mit dem Kanton und Zivilschutz zeigte sich, dass es nach übergeordnetem Recht nicht die Aufgabe des Zivilschutzes oder der Feuerwehr ist, private Einrichtungen - das Strandbad ist als solche eingestuft - präventiv zu schützen. Aus diesem Grund wird derzeit ein Schutzdispositiv erarbeitet, welches den Hochwasserschutz im Strandbad zukünftig gewährleisten soll.

Beantwortung offene Punkte zur Interpellation «Chaos in- und Exodus aus der Infrastrukturabteilung» durch den Stadtschreiber und die Stadtpräsidentin

Der Gemeinderat konnte dem Stadtrat zu den offenen Punkten der eingereichten Interpellation «Chaos in- und Exodus aus der Infrastrukturabteilung» aus rechtlichen Gründen - namentlich aufgrund des Persönlichkeitsschutzes - keine Auskunft erteilen. Auf Anfrage der Aufsichtskommission erhielt diese Auskunft. Die erhaltenen Informationen sind jedoch streng vertraulich und werden daher nicht näher erläutert.



Datenschutz- und Verwaltungskontrolle 2024

Die Aufsichtskommission hat entschieden, die Datenschutz- und Verwaltungskontrollen im Jahr 2024 zu den Themen «Schulen» und «Human Resources» durchzuführen. Sie hat an ihren Sitzungen die Fragebogen für die Datenschutz- und Verwaltungskontrolle vom 30. Mai 2024 und 27. August 2024 erstellt, die Kontrollen durchgeführt, die Protokolle besprochen und im Anschluss daran das Protokoll zu Händen des Gemeinderates verfasst.

4. Ergebnisse der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle

a) Schulen

Am Donnerstag, 30. Mai 2024 führte die Aufsichtskommission eine Datenschutz- und Verwaltungskontrolle in der Abteilung Bildung Kultur Sport, bei Herrn Lukas Jaggi, durch:

- Auch in Nidau ist die Personalsuche- und findung von Lehrpersonen schwierig und stellt eine Herausforderung dar. Vorsorglich wird an Alternativlösungen gearbeitet, falls nicht alle Stellen besetzt werden können (z.B. Aufsplittung in kleinere Pensen).
- In Krisensituationen wird in Nidau über alle Schulen hinweg zusammengearbeitet. Es besteht auf Schulleiterebene ein gewisser Abgleich, die Schulen bleiben aber trotzdem sehr individuell und haben unterschiedliche Herausforderungen zu bewältigen.
- Ein gewisses Konkurrenzdenken zwischen den Schulen ist vorhanden. Eine einzige Kultur zu schaffen, welche dann in allen Schulen gelebt wird, ist sehr schwierig. Dort, wo es möglich ist, wird aber an einer solchen gearbeitet.
- Die Personal- und Schülerdossiers werden heute noch in grossen Teilen durch die Schulleitungen in Papierform geführt. Ein Schulverwaltungsprogramm ist aber vorhanden und soll zentralisiert werden, damit die Daten dort digitalisiert geführt werden können.
- Es ist angedacht, eine neue Webseite für die Stadt Nidau zu schaffen. Dort sollen dann auch die Webseiten der einzelnen Schulen integriert und professionalisiert werden.
- Die Pensen der Schulleitungen werden anhand eines kantonalen Schlüssels vorgegeben. Für das Schulhaus Weidteile ergibt dies 110 Stellenprozente, für die Schule Burgerbeunden 140 Stellenprozente und im Balainen-Schulhaus 85 Stellenprozente. Standortsschulleitungen werden als schlanke und brauchbare Lösung erachtet.
- Im Jahr 2006 wurde ein Hausmeisterkonzept erarbeitet, mit welchem die Hausmeister, welche zuvor Teil der Schullandschaft waren, dem Bereich Hochbau, in der Abteilung Infrastruktur, unterstellt wurden. Diese Umsiedlung hat Vor- und Nachteile: So besteht beim fachlichen Austausch ein besseres Sachverständnis seitens der Abteilung Infrastruktur, bei Problemen ergeben sich aber auch längere Wege.
- Die Lehrpersonen sind keine Kantonsangestellten, wie dies weitläufig die Meinung ist, sondern Gemeindeangestellte. Zwar wird der Lohn durch den Kanton ausbezahlt, dieser wird den Gemeinden aber anhand eines Pro-Kopf-Beitrags pro Schüler in Rechnung gestellt. Das Lehrpersonal ist in der Haftpflichtversicherung der Gemeinde nicht integriert.
- Im Schuljahr 2010/11 fand letztmals eine Überprüfung der Klassen-Einteilungskriterien statt. Dabei wurde festgestellt, dass der Wille für eine Durchmischung nicht vorhanden ist. Das Quartierschulprinzip ist in Nidau stark verankert.
- Die Förderung der Hochbegabten ist im Verband organisiert.
- Die Anzahl Schüler mit Defiziten hat stark zugenommen. Auch Kinder, welche kein Deutsch sprechen, gibt es viele. Als Einstiegshilfe und für die Integration können beim Kanton 20 Lektionen pro Kind beantragt werden. Es besteht kein übergeordnetes Konzept, wie fremdsprachige Kinder integriert werden, das ist lehrpersonenabhängig.
- In etwa proportional zur Bevölkerungsentwicklung, wird ein steigender Anteil französisch sprechender Familien in Nidau verzeichnet. In Biel sind die Bilingue-Klassen ein grosser Erfolg. Für diese Kinder bezahlt Nidau Schulgeld. Würden diese rund 90 Kinder in Nidau zur Schule gehen, müsste mehr Schulraum geschaffen werden, was hohe Kosten verursachen würde.



- Der Mehrstufenunterricht wird befürwortet. Zwar sind die Schüler dadurch weder besser noch schlechter als mit anderem Prinzip, doch gibt es bis zur 6. Klasse weniger soziale Probleme. Zudem kann mit der Mehrstufigkeit die Schülerzahl in der Klasse besser stabilisiert und Schülerschwankungen können aufgefangen werden.
- Probleme mit Mobbing sind auch in Nidau vorhanden. Da vieles in den sozialen Medien stattfindet, ist die Erkennung aber schwierig. In diesem Bereich ist die Schulsozialarbeit stark involviert und auch die Eltern werden mit einbezogen.
- Es ist keine einheitliche Checkliste bei schwierigen Situationen vorhanden. Für Elternkonflikte gibt es vom Kanton Leitfäden und aus den gesetzlichen Strukturen ergeben sich Vorgaben. Auch in Nidau kommt es im Extremfall zu Schulausschlüssen. Dem geht jedoch ein 4-Stufen-Modell vor.

Fazit der Aufsichtskommission:

Herrn Jaggi, Abteilungsleiter Bildung Kultur Sport, wird für die ausführliche, sehr fachkundige, informative und offene Beantwortung der gestellten Fragen der beste Dank ausgesprochen. Die Aufsichtskommission konnte sich vergewissern, dass Herr Jaggi seine Abteilung kompetent führt und seine Aufgaben mit Leidenschaft erfüllt.

Aufgrund der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle ergeht seitens Aufsichtskommission folgende Rückmeldung an den Gemeinderat:

Mängel:

Es wurden keine Mängel festgestellt.

Empfehlungen:

- Bezüglich der Haftpflicht-Regelung ist der Abschluss einer Versicherung für die Lehrpersonen zu prüfen. Die Aufsichtskommission wünscht, über den Entscheid betr. Abschluss oder nicht inkl. Begründung, was zu diesem Entscheid geführt hat, informiert zu werden.
- Falls dies nicht bereits geschieht, ist das Lehrpersonal bezüglich ihrer Haftung korrekt zu informieren. Idealerweise geschieht dies bereits im Zusammenhang mit der Anstellung.
- Die Aufsichtskommission anerkennt, dass betreffend Digitalisierung bereits einiges umgesetzt worden ist. Die Digitalisierung sollte aber weiter vorangetrieben werden (Webseite, Personal- und Schülerdossiers etc.). Dies soll vor allem wirkungsvoll in jenen Bereichen geschehen, in welchen Synergien gewonnen, die Effizienz gesteigert und allenfalls Einsparungen gemacht werden können.
- Aus Sicht der Aufsichtskommission sollte eine zentrale Webseite für alle Schulen angestrebt werden. So ist doch vieles für alle Schule gleichermassen gültig und kann vereinheitlicht werden. Dies führt zu Effizienzsteigerung und Kosteneinsparungen.
- Derzeit fehlt ein Notfallkonzept «Amoklauf». Ein solches Notfallkonzept sollte mittelfristig in geeigneter Form erarbeitet werden.

Hinweise:

Keine Hinweise.



b) Human Resources

Am Dienstag, 27. August 2024, führte die Aufsichtskommission die Datenschutz- und Verwaltungskontrolle in der Stabstelle HR, bei Frau Evelin Nobs, durch:

- Die Stadt Nidau zählt mit allen Aussenstellen inkl. Stundenlohn-Angestellten rund 250 Mitarbeitende. 118 sind Mitarbeitende im Monatslohn, in diversen Pensen (inkl. der vom Kanton besoldeten Stellen).
- Zu den Hauptaufgaben des HR gehören die Führung der Personaldossiers und die Unterstützung der Abteilungsleitenden in HR-Fragen. Das HR trägt auch die Verantwortung für die Stellenbesetzung unter Mitarbeit der Abteilungsleitenden und ist dabei unter anderem für die Stellenausschreibung, die Entgegennahme der Bewerbungen und die Vorselektion (zusammen mit dem Abteilungsleitenden) zuständig.
- Schnittstellen bestehen vor allem zu Personalchef Stephan Ochsenbein und zu den einzelnen Abteilungsleitenden. Die Zuständigkeiten und Schnittstellen sind dabei im [Funktionendiagramm der Stadt Nidau](#) geregelt.
- Für jede Stelle besteht ein Stellenprofil und ein Stellenbeschrieb. Der Stellenbedarf wird aufgrund der Arbeitsplatzbewertung ermittelt. Bei einer Kündigung wird überprüft, ob die betroffene Stelle im selben Umfang benötigt wird.
- Im [Personalreglement Nidau](#) sind alle Stellen mit ihrer Einreihung aufgelistet. Die Entlohnung erfolgt gemäss [Gehaltsklassentabellen des Kantons Bern](#), was für die Gemeinde eine angenehme Lösung ist, welche klare Vorgaben beinhaltet. Die Stadt Nidau kennt keinen Leistungslohn.
- Sogenannte «Fringe Benefits» sind keine vorhanden. Einzig Homeoffice kann in Absprache mit dem Abteilungsleitenden an einzelnen Tagen gemäss kantonalem Personalrecht bewilligt werden. Kaffee, Mineralwasser etc. wird nicht gratis zur Verfügung gestellt. Auch gibt es keinen Gratisentritt ins Strandbad oder eine Gratisnutzung der Bibliothek für die Angestellten.
- Der [Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub](#) richtet sich ebenfalls nach dem Kanton. Der Urlaub des Vaters oder des rechtlichen anderen Elternteils, nach der Geburt des Kindes, beträgt 10 Tage. Die Mutter erhält einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Eine Verlängerung des Urlaubs für Vater und Mutter ist unbezahlt grundsätzlich bis zu einem Jahr möglich, es besteht aber kein Rechtsanspruch darauf.
- Das Mitarbeitergespräch basiert auf den [Vorgaben des Kantons](#) und wird mindestens einmal jährlich durchgeführt. Die Grundlage bildet dabei der kantonale Fragebogen, welcher online verfügbar ist. Das Mitarbeitergespräch beinhaltet ein 360° Feedback.
- Auch für die Jahresarbeitszeit gelten die [kantonalen Vorgaben](#). Die Arbeitszeit wird mittels Stempeluhr erfasst.
- Ein Übertrag der Ferien ins nächste Jahr ist grundsätzlich möglich. Das Langzeitkonto darf dabei maximal 50 Arbeitstage enthalten (bei Stellenpensum 100%). Mindestens zwei Wochen Ferien müssen pro Kalenderjahr am Stück bezogen werden. Das maximale Ferienguthaben ist vom Alter und Arbeitspensum abhängig.
- Die Weiterbildung im Arbeitsgebiet wird durch die Stadt Nidau als Arbeitgeber gefördert, langfristige Karrierepläne für die Mitarbeiter existieren nicht. Die Stadt Nidau stützt sich bezüglich Weiterbildung ebenfalls auf die [kantonale Regelung](#).
- «Phase-out»-Konzepte für Rentner gibt es derzeit nicht. Das [Funktionendiagramm](#) enthält diesbezüglich aber Regelungen.
- In der Stadtverwaltung werden pro Lehrjahr zwei Lernende ausgebildet. Es sind also insgesamt sechs Lernende in der Verwaltung tätig. Im Werkhof wird alle drei Jahre ein/e Lernende/r Betriebsunterhalt in der Fachrichtung Werkhof ausgebildet. In der Kita wird neu alle zwei Jahre ein/e Lernende/r angestellt. Die kaufmännisch Auszubildenden wechseln in der Stadtverwaltung alle halbe Jahre die Abteilungen.

**Fazit der Aufsichtskommission:**

Die Aufsichtskommission dankt für den konstruktiven, informationsreichen und angenehmen Austausch mit Frau Nobs von der Stabstelle HR. Die Fragen wurden im Rahmen der Zuständigkeit sachkundig und kompetent beantwortet. Es wurde festgestellt, dass die Zuständigkeiten und Abläufe gut dokumentiert sind.

Aufgrund der Datenschutz- und Verwaltungskontrolle ergeht seitens Aufsichtskommission folgende Rückmeldung an den Gemeinderat:

Mängel:

- Es wurden keine wesentlichen Mängel festgestellt.

Empfehlungen:

- Aufgrund der Inputs aus dem Gespräch bezüglich Aufgaben, müssen die zukünftigen Aufgaben und Kompetenzen plus die organisatorische Einordnung frühzeitig angegangen werden.
- Aus Sicht der Aufsichtskommission ist die Schaffung von Karriereplänen für einzelne Mitarbeitende zentral und wichtig und sollte, wo möglich, geschaffen werden.
- Die Abstimmung und ggf. systematische Abstützung des Personalreglements auf die Anstellungsbedingungen des Kantons Bern (z.B. Personalverordnung) sollte geprüft werden.
- Es wird empfohlen zu prüfen, ob die «Beratungsstelle für Prävention und Lösung von Arbeitskonflikten des Kanton Berns» als Whistleblower-Stelle für Mitarbeitende der Stadt Nidau eingesetzt werden kann, und diese zutreffendenfalls den Mitarbeitenden in geeigneter Form bekannt zu machen.

Hinweis:

- Für vertrauliche Gespräche (v.a. Personal betreffend) könnte die Anschaffung einer «Telefonbox» geprüft werden. Dies würde der ganzen Verwaltung zugutekommen.

Nidau, 3. Januar 2025

AUF SICHTSKOMMISSION NIDAU

Der Präsident:

René Dancet

3. Januar 2025