

Zusammenfassender Bericht der Administrativuntersuchung in den Anstalten Thorberg sowie im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung des Kantons Bern

von Dr. Benjamin F. Brägger

gemäss Auftrag des Polizei- und Militärdirektors des Kantons Bern vom
14. Februar 2014

20. Juni 2014

Inhaltsverzeichnis

I. Mandat	3
II. Analysemethode	6
III. Chronologische Auflistung der Ereignisse: Ausgangslage und Sachverhaltsklärung	7
IV. Organisations- und Betriebsanalyse der Anstalten Thorberg	11
1. Auftrag der Strafanstalt Thorberg	11
2. Interne Regelungen und Vorschriften	11
3. Aufbauorganisation / Organigramm	12
4. Analyse	13
5. Empfehlungen	14
5.1. Grundsatz	14
5.2. Führungsstruktur: Entwicklung der Aufbauorganisation	14
5.3. Ablauforganisation: Organisationsentwicklung	15
5.4. Kulturentwicklung	16
5.5. Selektion, Aus- und Weiterbildung des Personals	16
5.6. Zusammenfassung der Empfehlungen	17
V. Weitere wichtige Themenbereiche der Administrativuntersuchung	18
1. Einleitung	18
2. Auswahl und Ernennungsverfahren von G.C. zum Direktor der Anstalten Thorberg	18
3. Führungsverhalten des Amtsvorstehers in Bezug auf die direkt unterstellte Organisationseinheit Anstalten Thorberg	19
4. Einstellung im Amt von G.C. und anschliessende interimistische Leitung der Anstalt Thorberg	20
5. Vorwürfe gegen G.C.	20
6. Einzelfragen	23
6.1. Weihnachtsgeld	23
6.2. Ausschaffungskosten	23
6.3. Arbeitszeiterfassung	24
6.4. Schlägerei unter Mitarbeitern	24
6.5. Wahl von G.C. in die Konkordatische Fachkommission zur Beurteilung der Gemeingefährlichkeit von Straftätern (KOFAKO)	24
6.6. Leiter Integrationsabteilung	25
6.7. Nicht stichhaltige Vorwürfe	26
6.8. Keine strafrechtlichen Verfehlungen	26

I. Mandat

Die CLAVEM GmbH wurde mit Untersuchungsauftrag vom 14.02.2014 durch den Direktor der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern beauftragt, eine externe Administrativuntersuchung im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung (Amt FB) und in den Anstalten Thorberg (AThor) durchzuführen. Der Unterzeichnende wurde vom Auftraggeber als Untersuchungsleiter gemäss Art. 19 Abs. 3 und 4 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) bestimmt und ermächtigt.

Der Zweck der Untersuchung wurde gemäss Auftrag wie folgt definiert:

1. Die Untersuchung in den Anstalten Thorberg und soweit erforderlich in der Amtsleitung FB soll
 - die seit August 2013 aus diversen Quellen erhobenen Vorwürfe abklären, welche nachfolgend unter dem Punkt 2 „konkrete Elemente des Untersuchungsauftrags“ präzisiert sind und auf ihre Richtigkeit und Relevanz hin beurteilen,
 - mögliche Mängel in der Organisation (Führung, Aufsicht, Verantwortung und Führungsabläufe) aufdecken und so eine Grundlage für mögliche Verbesserungen bilden,
 - eine Grundlage liefern, um:
 - konkrete aufsichtsrechtliche Massnahmen zu ergreifen,
 - den Anstaltsbetrieb hinsichtlich Führung nachhaltig zu optimieren und so künftigen Problemen vorzubeugen,
 - gegenüber dem Regierungsrat, dem Grossen Rat und der Öffentlichkeit Transparenz zu schaffen.

2. Konkrete Elemente des Untersuchungsauftrags

2.1. Grundsatz: Umfang der Administrativuntersuchung

- Zusammenstellung, Prüfung und Beurteilung aller bekannter Vorwürfe im Zusammenhang mit den Anstalten Thorberg seit Ende August 2013 (soweit möglich sind auch nachträglich erhobene Vorwürfe nach Rücksprache mit der POM zu untersuchen):
 - Liegt ein Fehlverhalten vor? Falls ja, inwiefern und durch wen?
 - Falls Vorwürfe in sachverhaltmässiger Hinsicht ganz oder teilweise zutreffen, sind sie allenfalls strafrechtlich oder personalrechtlich relevant und wie wirken sie sich auf die Führungsfähigkeit der betroffenen Personen und das Ansehen der Anstalt und des Strafvollzugs im Allgemeinen aus?
 - Akzeptanz des Amts- und des a.i. Anstaltsdirektors beim Anstaltspersonal.
 - Wie ist das Arbeitsklima in den Anstalten Thorberg zu beurteilen?
 - Durch welche Massnahmen könnte es verbessert werden?
 - Schlussfolgerungen und Empfehlungen gestützt auf die getätigten Abklärungen im Rahmen der Administrativuntersuchung.

2.2. Spezifische Fragestellungen:

- Im Schlussbericht soll insbesondere auch dargestellt werden,
 - wer, wen und wie in den Anstalten Thorberg beaufsichtigt;

- wie die Führung sichergestellt wird, namentlich welche Schutzmechanismen zur Vermeidung fehlbaren Verhaltens und dergleichen sowie zur Aufdeckung möglichen strafrechtlich relevanten Verhaltens eingerichtet worden sind,
- wie zwischen den Anstalten Thorberg und der Amtsleitung FB die Aufsicht und das diesbezügliche Controlling organisiert sind und wer dieses wahrnimmt,
- wie sich die heutige Aufbau- und Ablauforganisation der Anstalten Thorberg präsentiert, insbesondere die bestehenden Führungsinstrumente wie Führungshandbuch, Führungsrichtlinien für Vorgesetzte und Verhaltenscodex für Mitarbeitende (*code of conduct*),
- wie die identifizierten führungsrelevanten Strukturen, Prozesse und Instrumente im Vergleich mit Standards, Praxen und Usanzen analoger Institutionen des geschlossenen Strafvollzugs der deutschsprachigen Schweiz zu beurteilen sind,
- wie die Ernennung von Georges A. Caccivio (nachfolgend G.C. genannt) zum Thorberg-Direktor abgelaufen und zu beurteilen ist, namentlich in Bezug auf die durchgeführten Abklärungen zur Person (sog. Personensicherheitsüberprüfung) und auf den Kenntnisstand des Auswahlgremiums in Bezug auf die erhobenen Vorwürfe zum Privatleben.

3. Schlussbericht

Gestützt auf die während der Untersuchung gewonnen Erkenntnisse erstellt der Untersuchungsleiter zu Händen des Auftraggebers einen Schlussbericht mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

Der Bericht hat u.a. folgende Fragen zu beantworten:

- 3.1. Ist die Organisation (Führung, Aufsicht, Verantwortung und Führungsabläufe) der Anstalten Thorberg zur Erfüllung der ihr auf dem Gebiet des Straf- und Massnahmenvollzugs gesetzlich übertragenen Aufgaben geeignet? Wenn nein, bitte detailliert aufschlüsseln.
- 3.2. Welche Änderungen in der Organisation (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung) werden empfohlen?
- 3.3. Gibt es Bedarf an Sofortmassnahmen? Wenn ja, welchen?
- 3.4. Sind Verfehlungen von Mitarbeitenden des Amts FB (inkl. Thorberg) erkennbar, die eine mögliche personal- und/oder strafrechtliche Relevanz aufweisen? Wenn ja, welche?
- 3.5. Ist das Auswahlverfahren rund um die Ernennung von G.C. als Anstaltsdirektor im Jahr 2011 durch die Amtsleitung FB korrekt geführt worden? Wenn nein, inwiefern nicht?
- 3.6. Haben Sie weitere Bemerkungen und Anregungen?

Die Untersuchung wurde als Administrativuntersuchung durchgeführt. Eine solche externe Untersuchung stellt ein sog. aufsichtsrechtliches Verfahren nach Art. 101 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) dar. Es handelt sich somit um kein selbständiges Verwaltungsverfahren. Dementsprechend gibt es keine Parteien und keine Anfechtungsmöglichkeiten. Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen. Ergeben sich während der Untersuchung jedoch Hinweise auf schuldhaftes Verhalten bestimmter Personen, kann, gestützt auf die Ergebnisse der externen Administrativuntersuchung, durch die zuständigen Behörden ein personalrechtliches Verfahren, allenfalls ein Strafverfahren, eingeleitet bzw. beantragt werden.

Der Unterzeichnende war in seiner Funktion als Untersuchungsleiter gestützt auf Art. 19 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG) zur Beweisaufnahme ermächtigt.

Die Untersuchung wurde vom Unterzeichnenden in der Funktion als Untersuchungsleiter persönlich durchgeführt. Er ist dabei in administrativer Weise, namentlich in Bezug auf die Protokollierung der förmlichen Anhörungen durch Frau MLaw N. B. unterstützt worden. Sie wurde dem Untersuchungsleiter durch die POM zur Verfügung gestellt.

Als Grundlage dieser Administrativuntersuchung wurden dem Untersuchungsleiter insbesondere folgende Dokumente zur Verfügung gestellt:

- Geschäftsunterlagen der Anstalten Thorberg und des Amtes FB soweit zur Auftrags Erfüllung notwendig;
- Darstellungen der Aufbau- und Ablauforganisation des Amtes FB und den Anstalten Thorberg, Stellenbeschriebe und Pflichtenhefte der Mitarbeitenden, etc.
- Alle für die Untersuchung relevanten Handbücher und Weisungen der Anstalten Thorberg und des Amtes FB;
- Personaldossier des Angestellten und Strafvollzugsakten der Insassen der Anstalten Thorberg.

Dem Untersuchungsleiter wurde es zudem frei gestellt, formelle Anhörungen mit der Amtsleitung und der Direktion sowie den Mitarbeitenden der Anstalten Thorberg zu führen. Diese wurden vom Polizeidirektor mit Schreiben vom 11. Februar 2014 im Rahmen der externen Untersuchung vom Amtsgeheimnis gegenüber dem Untersuchungsleiter entbunden.

Der Untersuchungsleiter hat auftragsgemäss einen ausführlichen und detaillierten Schlussbericht abgegeben. Die Polizei- und Militärdirektion hat den Schlussbericht unter Anwendung des kantonalen Datenschutzgesetzes aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes und zur Wahrung der Rechte der betroffenen Personen wie auch mit Blick auf das laufende Kündigungsverfahren des im Amt eingestellten Direktors der Anstalten Thorberg als vertraulich eingestuft. Um den bedeutenden öffentlichen Interessen an einer transparenten Aufarbeitung der Geschehnisse und Bekanntgabe der Untersuchungsergebnisse Genüge zu tun, hat die Polizei- und Militärdirektion gemeinsam mit dem Untersuchungsbeauftragten entschieden, einen zusammenfassenden Schlussbericht zu veröffentlichen. Darin sind sämtliche wesentlichen Untersuchungsergebnisse und Schlussfolgerungen des Schlussberichts zur Administrativuntersuchung in den Anstalten Thorberg sowie im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung enthalten. Den gegenläufigen öffentlichen und privaten Interessen wird damit Rechnung getragen. Sämtliche Zitate und Verweise der nachfolgenden Ausführungen sind im vertraulichen Schlussbericht ausgewiesen.

II. Analysemethode

CLAVEM GmbH arbeitet immer mittels einer sog. gemischten Arbeitsmethodik. Diese umfasst in einer ersten Phase eine detaillierte Analyse sämtlicher Akten und Dokumente (Personal- und Strafvollzugsakten der betroffenen Personen, Geschäftsordnungen, Hausordnung, Weisungen und Rapporte, Prozessbeschriebe, Organigramme usw.). In einer zweiten Phase werden Gespräche und Analysen vor Ort durchgeführt, insbesondere Besichtigungen, Gespräche mit der Leitung und den in den Fall involvierten Mitarbeitern auf den verschiedensten Hierarchiestufen sowie ev. mit externen Partnern. Schliesslich werden die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse mit den heute in der Schweiz gebräuchlichen Standards und den durch die Schweiz anerkannten internationalen Normen verglichen, um eventuelle Mängel oder Gefährdungspotenziale aufzuzeigen. Zudem wird geklärt, ob den in den Vorfall involvierten Personen eine Dienstpflichtverletzung vorgehalten werden kann. Die Administrativuntersuchung schliesst mit einem Schlussbericht mit konkreten Empfehlungen und Verbesserungsvorschlägen.

Dem Untersuchungsleiter wurden vor Analysebeginn von der Auftraggeberin sämtliche relevanten Dokumente zugestellt, namentlich die Geschäftsordnung der POM und des Amtes FB, die Hausordnungen und Weisungen sowie Dienstanweisungen der Anstalten Thorberg wie auch sämtliche angeforderten Insassen- oder Personaldossiers. Diese Dokumentation umfasste auch die Organigramme, Leistungsaufträge, Pflichtenhefte, Prozessbeschreibungen u.s.w.

Der Untersuchungsleiter führte 18 förmliche und protokollierte sowie zwei weitere Anhörungen im Rahmen von Schriftwechseln durch.

Die Zusammenarbeit mit allen oben angeführten Personen war offen, hilfsbereit und kooperativ. Eine Administrativuntersuchung mit Besichtigungen vor Ort und Gesprächen sowie formellen, protokollierten Befragungen belastet die betroffenen Institutionen und Personen in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht sowie auch in emotionaler Weise. An dieser Stelle sei allen beteiligten und betroffenen Personen für ihre Unterstützung gedankt.

III. Chronologische Auflistung der Ereignisse: Ausgangslage und Sachverhaltsklärung

Die nachfolgende chronologische Auflistung der im Zusammenhang mit der Administrativuntersuchung relevanten Ereignisse soll dazu beitragen, den komplexen Sachverhalt besser fassen und verstehen zu können.

1. G.C. wechselt per **01.10. 2004** vom Stab der POM ins Amt FB und übt bis zum 30.09.2011 die Funktion des Stabschefs FB aus.
2. Per **10.01.2011** erfolgt die Ausschreibung der Stelle des Direktors der Anstalten Thorberg durch das Amt FB mit Anmeldefrist bis zum 04.02.2011 auf dem elektronischen Stellenmarkt des Kantons Bern und per 12.01.2011 im Amtsblatt des Kantons Bern.
3. Mit Medienmitteilung des Amtes FB vom **24.02.2011** wird die Wahl von G.C. als neuer Direktor der Anstalten Thorberg per 01.11.2011 öffentlich bekanntgegeben.
4. Vom **01.-31.10.2011** wird G.C. von Herrn alt Direktor Hans Zoss ins Amt eingeführt. Die offizielle Amtsübergabe erfolgt per 01.11.2011.
5. Ab **01.11.2011** bis zur Einstellung im Amt durch den Direktor POM am **03.02.2014** übt G.C. die Funktion des Direktors der Anstalten Thorberg aus.
6. Ende **Juni 2013** wird Herr alt Nationalrat Hermann Weyeneth von einem Thorberg-Mitarbeiter über diverse angebliche Missstände im Zusammenhang mit den Anstalten Thorberg und dem Amt FB informiert.
7. Am **30.08.2013** haben Herr alt Nationalrat Hermann Weyeneth und Herr Peter Brand, Fraktionschef der SVP des Grossen Rates des Kantons Bern, eine Besprechung mit dem Direktor POM in seinem Büro an der Kramgasse 20 in Bern. Herr Weyeneth trägt dem Polizei- und Militärdirektor anlässlich dieses Gesprächs all jene Punkte vor, von denen er überzeugt war, dass sie stimmten und von denen er glaubte, dass der Polizei- und Militärdirektor sie wissen müsse.
8. Am **02.09.2013** lässt der Direktor POM eine vertrauliche Aktennotiz über das Gespräch vom 30.08.2013 betreffend die aktuelle Führungssituation in den Anstalten Thorberg dem Vorsteher des Amtes FB zukommen. Dieser wird aufgefordert, zu den nachfolgend aufgeführten 11 Vorwürfen, welche von Herrn alt Nationalrat Hermann Weyeneth am 30.08.2013 vorgebracht worden sind, detailliert Stellung zu beziehen.
 1. *Vorwurf, dass der Direktor Thorberg (G.C.) mit zwei Insassen "duzis" sei. G.C. sei Zeuge in der Gerichtsverhandlung eines dieser Insassen. Im Dossier fehle die offensichtlich relevante Seite 75.*
 2. *Entlassungsvorbereitungen im Fall "Schwimmer MSTJ".*
 3. *Der Direktor und eine Therapeutin hätten gemalte Bilder von einem Insassen gekauft.*
 4. *Fall X: Behauptete Einflussnahme des Direktors G.C. auf die Verlegung eines Insassen in eine andere Anstalt, weil dieser ein >brauchbarer< Handwerker gewesen sei.*

5. *Weihnachten 2012: Das Weihnachtessen für die Mitarbeitenden sei gestrichen worden (Sparmassnahmen der POM). Jeder Insasse habe aber Fr. 20.00 Weihnachtsgeld bekommen.*
 6. *Ausschaffungen: In einem Schreiben des AV FB stehe explizit, dass der Kanton Bern im Gegensatz zu anderen Kantonen auf eine Kostenbeteiligung seitens der Auszuschaffenden verzichte.*
 7. *Therapieabteilung Thorberg (TAT): Auf Wunsch der "Duzfreunde" von G.C. gäbe es neu jetzt auch Yoga im Angebot.*
 8. *Ein verwahrter Insasse sei offenbar der teuerste Häftling i. S. Therapie, obschon er nie mehr rauskomme.*
 9. *Arbeitszeiterfassung: Nicht alle Mitarbeitenden würden nach den gleichen Regeln stempeln. Die Mitarbeitenden, die im Büro arbeiten würden, würden gegenüber den andern Mitarbeitenden bevorzugt.*
 10. *Pekulienregelung: Diese sei uneinheitlich.*
 11. *„Schlägerei“ unter Mitarbeitern: Ein Betroffener sei seither ausgegrenzt und würde von den anderen Mitarbeitenden gemieden.“*
9. Mit Schreiben vom **23.09.2013** nimmt G.C. zuhänden des Vorstehers FB zu sämtlichen von Herrn Weyeneth vorgebrachten elf Punkten Stellung.
10. Am **12.12.2013 vormittags** kommt es zu einem weiteren Gespräch zwischen dem Direktor POM, dem Amtsvorsteher FB, dem Thorbergdirektor G.C., Herrn alt Nationalrat Hermann Weyeneth und Herrn Peter Brand. Ein früherer Termin war aufgrund einer längeren Auslandabwesenheit von Herrn Weyeneth nicht möglich. Am Ende des Gesprächs hat sich Herr Weyeneth mit den folgenden Worten verabschiedet: „Ich bin Ihnen dankbar, dass wir diese Probleme hier gemeinsam haben besprechen können und dass ich ernst genommen wurde. Diese Probleme habe ich den Mitarbeitern des Thorbergs zuliebe auf den Tisch gelegt. Ich habe Ihnen versprochen, diese Sache Ihnen, Herr Käser, zu übermitteln. Das habe ich gemacht. Meine Mission ist damit erfüllt. Ich bin nicht in der Verantwortung.“
11. Am **Nachmittag** des **12.12.2013** informiert G.C. anlässlich einer ordentlichen Personalinformation die Mitarbeitenden der Anstalten Thorberg über die am Vormittag durchgeführte Aussprache mit dem Direktor POM und externen Personen, welche ein gutes Dutzend Bedenken über das Führungsverhalten und zu den Entscheiden des Direktors des Thorbergs vorgebracht hätten.
12. Anlässlich der Personalinformation vom **20.01.2014** orientiert G.C. die Mitarbeitenden der Anstalten Thorberg auf Wunsch des Amtsvorstehers FB über die 11 erhobenen anonymen Vorwürfe. Er nimmt zu jedem Punkt detailliert Stellung. Gemäss Vorsteher FB musste G.C. der Belegschaft betreffend die elf Punkte Rede und Antwort stehen. Ziel war es, das Vertrauen wieder aufzubauen und die Akzeptanz von G.C. auf dem Thorberg wiederherzustellen.
13. Am **27.01.2014** bittet Herr Michael Steiner, Bundeshaus-Korrespondent SRF, G.C. um ein Interview für die Sendung 10vor10 im Zusammenhang mit den verschiedenen Vorwürfen rund um den Thorberg.
14. Am **28.01.2014** führt Herr Michael Steiner, Bundeshaus-Korrespondent SRF, zum gleichen Thema ein Interview mit dem Direktor POM. Gleichentags mit Mail von 16h56

konfrontiert Herr Steiner G.C. mit gleichlautenden Vorwürfen, wie diese von Herrn alt Nationalrat Hermann Weyeneth vorgetragen worden sind und auf welche G.C. während der Personalinformation vom 20.01.2014 eingegangen ist.

15. Am Morgen des **29.01.2014** um 08h28 stellt G.C. die Antworten, welche er Herrn Steiner geben will, dem Direktor POM und dem Vorsteher FB kennnishaiber zu. Gleichentags konfrontiert der Vorsteher FB den Direktor G.C. per Mail mit den gegenüber den Medien geäusserten Sachverhalten und verlangt abschliessend Klarheit. G.C. bestätigt kurz darauf seine Angaben.
16. Am späteren Nachmittag des **30.01.2014** kontaktiert der Vorsteher FB den Unterzeichnenden betreffend die Durchführung einer Administrativuntersuchung im Zusammenhang mit den erhobenen Vorwürfen rund um den Thorberg. Gleichentags gibt die POM um 17h48 die Durchführung einer externen Untersuchung und die Einleitung eines Strafverfahrens bekannt.
17. Am **01.02.2014** fand ein SMS-Austausch zwischen dem Vorsteher FB und dem Direktor G.C. statt, worin letzterer über die zeitliche Abfolge seiner Sexualkontakte mit Drogenprostituierten Auskunft gab.
18. Am **03.02.2014** stellt der Vorsteher FB dem Direktor POM den Antrag auf Einstellung im Amt von G.C. gemäss Art. 15 des Personalgesetzes des Kantons Bern. Gleichentags erfolgt die Eröffnung des Entscheides gegenüber G.C. durch den Direktor POM. Dieser Entscheid wurde durch die POM mit Medienmitteilung von 17h35 veröffentlicht. Gemäss Wortlaut des Communiqués habe Regierungsrat Hans-Jürg Käser den Direktor der Strafanstalten Thorberg, Georges A. Caccivio, mit sofortiger Wirkung vorläufig im Amt eingestellt. Neue, über das Wochenende bekannt gewordene Vorwürfe gegen den Thorberg-Direktor hätten den Polizei- und Militärdirektor des Kantons Bern zu diesem Schritt veranlasst. Für ihn hätten die Vorwürfe gegen den Direktor eine Dimension angenommen, die eine ordnungsgemässe und sicherheitsorientierte Führung auf dem Thorberg zurzeit äusserst gefährdeten. Vertrauen, Akzeptanz und Respekt seien eine unabdingbare Voraussetzung für die Führung einer geschlossenen Strafanstalt. Die Leitung übernehme ad interim der aktuelle stellvertretende Direktor Klaus Emch. Die Prüfung allfälliger weiterer personalrechtlicher Massnahmen gegenüber dem Direktor der Strafanstalten Thorberg würden dem zuständigen Vorsteher des Amtes für Freiheitsentzug und Betreuung obliegen.
19. Mit Schreiben vom **07.02.2014** gewährt das Amt FB G.C. das rechtliche Gehör im Verfahren zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 20.01.2011.
20. In der Presse werden weitere Vorwürfe geltend gemacht, namentlich in Bezug auf das Ernennungsverfahren von G.C. als Mitglied der sog. Konkordatlichen Fachkommission zur Beurteilung der Gemeingefährlichkeit von Straftätern (KOFAKO) des Strafvollzugskonkordates der Nordwest- und Innerschweiz und in Bezug auf den Leiter der Integrationsabteilung der Anstalten Thorberg.
21. Der bereits mündlich erteilte Auftrag für die Durchführung einer Administrativuntersuchung im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung und in den Strafanstalten Thorberg wird durch den Direktor POM am **14.02.2014** unterzeichnet.

22. Am **26.02.2014** führt der Untersuchungsleiter ein erstes Gespräch auf dem Thorberg.
23. Mit Schreiben vom **27.02.2014** teilt die Oberaufsichtskommission des Grossen Rats des Kantons Bern dem Polizeidirektor mit, dass diese derzeit davon absehe, eigene Untersuchungen im Fall Strafanstalten Thorberg durchzuführen.
24. Am **13.05.2014** führt der Untersuchungsleiter die letzte von 18 formellen und protokollierten Anhörungen durch. Zusätzlich erfolgte mit zwei Parteien ein schriftliches Anhörungsverfahren.
25. Mit Datum vom **10. Juni 2014** übergibt der Untersuchungsleiter dem Polizei- und Militärdirektor einen ersten Entwurf des Schlussberichts der Administrativuntersuchung in den Anstalten Thorberg sowie im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung des Kantons Bern.
26. Am **24. Juni 2014** sieht eine Delegation der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates (GPK) den Schlussbericht bei der Polizei- und Militärdirektion ein.
27. Der Regierungsrat wird an der Sitzung vom **24. Juni 2014** über den Inhalt des Schlussberichts in Kenntnis gesetzt.
28. Die Orientierung der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Bern über den Inhalt des Untersuchungsberichtes wurde auf den frühen Morgen des **26. Juni 2014** festgesetzt. Gleichentags wird vor dem Mittag eine Medienorientierung stattfinden.

IV. Organisations- und Betriebsanalyse der Anstalten Thorberg

1. Auftrag der Strafanstalt Thorberg

Der Auftrag der Anstalten Thorberg wird bestimmt durch die Vorschriften des Schweizerischen Strafgesetzbuches (SR 311.0), die Regelungen des Vollzugskonkordates der Nordwest- und Innerschweiz, das Gesetz über den Straf- und Massnahmenvollzug des Kantons Bern (SMVG, BSG 341.1), die Verordnung über den Straf- und Massnahmenvollzug des Kantons Bern (SMVV, BSG 341.11) sowie die Hausordnung der Anstalt. Leitbild, Reglement und Leistungsauftrag bilden Inhalt und Rahmen des Vollzugsalltags.

Die Anstalten Thorberg dienen dem

- Vollzug von langen Freiheitsstrafen an Rückfälligen gemäss Art. 40 StGB,
- Vollzug von langen Freiheitsstrafen an erstmals Eingewiesenen, wenn besondere Umstände wie Gemeingefährlichkeit, Fluchtgefahr etc. vorliegen gemäss Art. 40 in Verbindung mit Art. 76 Ziff. 2 StGB,
- Vollzug von stationären Massnahmen nach Art. 59 Ziff. 3 StGB,
- Freiheitsstrafen mit ambulanten therapeutischen Massnahmen nach Art. 64 StGB,
- Vollzug von Verwahrungsmassnahmen gemäss Art. 64 StGB,
- Vollzug von vorzeitigen Straf- und Massnahmenanträgen nach Art. 236 StPO.

Die Anstalten Thorberg mit ihren 180 Plätzen werden somit als geschlossene konkordatische Strafanstalt gemäss Art. 76 Abs. 2 StGB geführt und dienen dem Vollzug von Freiheitsstrafen und stationären Massnahmen nach Art. 59 Abs. 3 und Art. 64 StGB. Priorität hat dabei der Schutz der Allgemeinheit, der Mitarbeitenden und der Insassen. Rund 120 Mitarbeitende stellen für die Insassen den Alltagsbetrieb sicher, sorgen für Sicherheit und Beschäftigung in einem der über 10 Ateliers, vollziehen die gerichtlich oder vollzugszeitlich angeordneten Therapien (auch in einer spezialisierten Therapieabteilung), unterstützen Insassen in persönlichen und sozialen Belangen, vermindern mit gezieltem Unterricht Bildungsdefizite und stellen im Rahmen der auf dem Thorberg bestehenden Möglichkeiten ein Freizeitprogramm sicher.

In den Anstalten sind Insassen unterschiedlichster Kulturen und Religionen aus bis zu 40 Nationen untergebracht.

2. Interne Regelungen und Vorschriften

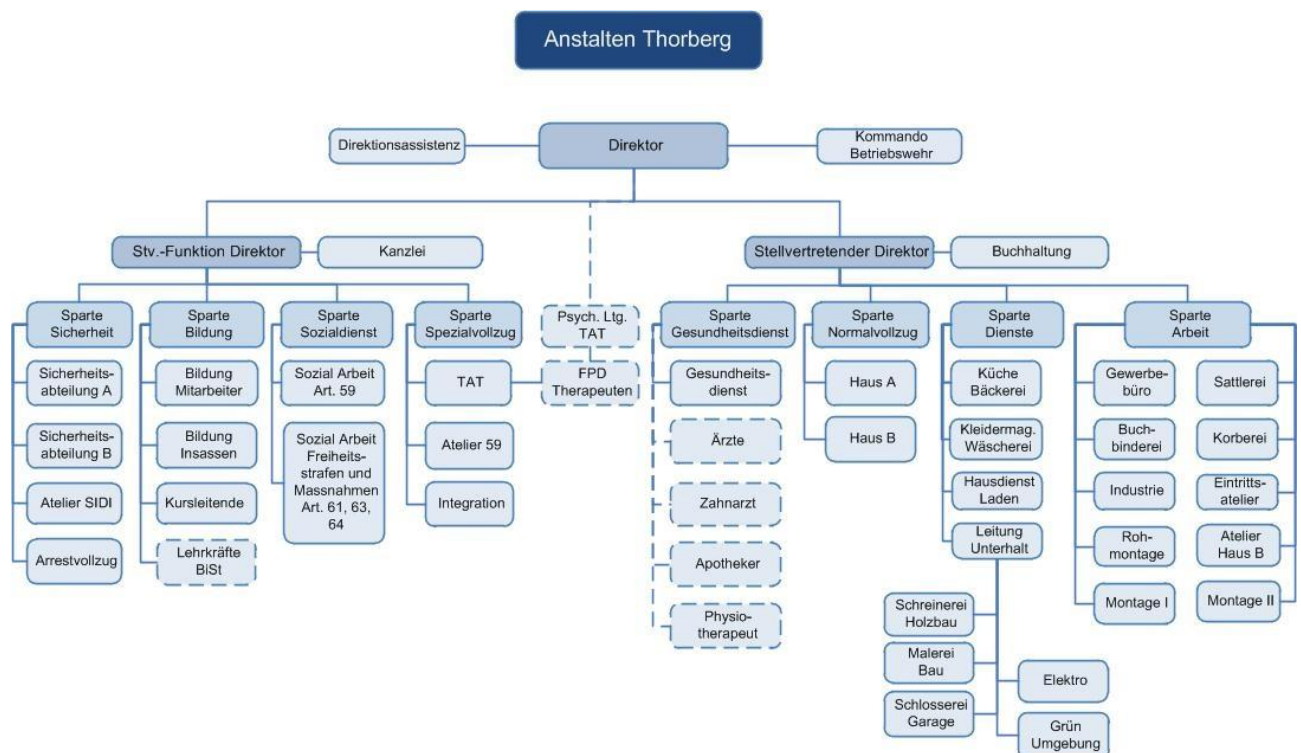
Nachfolgende Regelungen bestimmen den Anstaltsalltag:

- Leistungsvertrag in der Version 1 vom 27. Februar 2006;
- Leitbild der Anstalten Thorberg, nicht datiert.
- Hausordnung der Anstalten Thorberg vom 24. April 2006, in Kraft seit dem 1. April 2006;
- Ergänzende Merkblätter und Weisungen im Anhang der Hausordnung, diese sind teilweise nicht datiert;
- Merkblatt für Angehörige und Bezugspersonen;
- Reglemente für die Spezialabteilungen;
- Betriebshandbuch für Mitarbeitende (nicht datiert);
- Handbuch Gesundheitsdienst;

- Handbuch Sozialdienst;
- Krisenkonzept.

3. Aufbauorganisation / Organigramm

Organigramm per 01.01.2014:



Stand 1.1.2014

Die Anstalten Thorberg verfügen gemäss dem Organigramm vom 01.01.2014 über eine zweiköpfige Direktion, d.h. über einen Direktor sowie über einen stellvertretenden Direktor. Die Führung der sog. Spartenleiter ist unter diesen beiden Personen aufgeteilt. Der Direktor leitet direkt die Sparten Spezialvollzug, Sozialdienst, Bildung, Sicherheit, Kanzlei. Daneben sind ihm der stellvertretende Direktor, die Direktionsassistentin und der Kommandant der Betriebsfeuerwehr unterstellt. Mit anderen Worten, der Direktor führt 8 Mitarbeitende direkt. Dazu kommt die psychiatrische Leitung der Therapieabteilung (TAT), welche dem Direktor nicht fachlich unterstellt ist, dieser jedoch im Sinne einer Matrixorganisation als Ansprechperson dient.

Der stellvertretende Direktor führt die Sparten Gesundheitsdienst, Normalvollzug, Dienste, Arbeit und Buchhaltung, d.h. 5 Mitarbeitende sind ihm direkt unterstellt.

Auffallend ist bei dieser Organisationsform, dass

- es keine eigentliche Direktion oder Geschäftsleitung gibt;

- der Direktor mit der gewählten Organisationform sich täglich mit Alltagsfragen und Problemen von Insassen befassen muss;
- sowohl dem Direktor als auch dem stellvertretenden Direktor sowohl Insassenabteilungen als auch Werkateliers/Werkstätten unterstellt sind;
- es an einer gesamtüberblickenden und koordinierenden als auch entscheidenden Vollzugsleitung fehlt;
- in der Organigramm-Version auf dem Internet datiert vom 01.01.2014 die Seelsorge nicht aufgeführt ist, obwohl die kantonale Vorordnung vorsieht, dass die Leitung der Anstalt den Einsatz der Seelsorger regelt;
- die Führungsspanne des Direktors ohne Einbezug der Seelsorge somit bei 8 bis 9 Personen liegt.

4. Analyse

Die Anstalten Thorberg verfügen zum heutigen Zeitpunkt weder über eine gültige und genehmigte strategische Ausrichtung, noch über einen aktuellen Leistungsauftrag noch über eine aktuelle Hausordnung noch über ein aktuelles Betriebshandbuch. Zudem sind nicht für alle Mitarbeitende aktuelle Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte vorhanden. Dies führt zu einer allgemeinen Verunsicherung des Personals und zu einem Führungs- und Entscheid-Vakuum. Regelungen sind häufig nur in der betreffenden Sparte bekannt, was zu Einzelfallentscheidungen führt. Diese Situation trägt dann wiederum zu mangelnder Transparenz und Kommunikation unter den Mitarbeitenden bei. Dies begünstigt schliesslich das Entstehen von Missverständnissen bis hin zu Gerüchten unter den Mitarbeitenden und den Insassen.

Eine kohärente und konsequente Führung der Mitarbeitenden über alle Sparten hinweg, welche auf Wertschätzung und Vertrauen basiert, ist mangels klarer und gültiger Regelungen kaum möglich und deshalb in der heutigen Anstaltsrealität quasi inexistent. Latentes Misstrauen bis hin zu grossen Frustrationen sind demzufolge unter den Mitarbeitenden weit verbreitet.

Im Bereich des Insassenwesens fehlt es an einer wöchentlichen abgehaltenen, spartenübergreifenden Vollzugsplanungssitzung. Die zwei kurzen Gesamtpartenleiterrapporte, welche jeweils am Montag und Freitag stattfinden, sind dafür nicht geeignet, da es sich dabei mehrheitlich um Informationsaustauschsitzungen handelt. Zudem findet kein standardisiertes Evaluations- und Aufnahmeverfahren statt, welches namentlich für Verurteilte mit angeordneten Therapien unabdingbar ist. Schliesslich verfügen noch immer nicht alle Insassen der Anstalten Thorberg über einen aktuellen und nachgeführten Vollzugsplan. Die Ausarbeitung und periodische Nachführung durch die Anstaltsleitung ist seit dem 01.01.2007 durch das Bundesrecht (Art. 75 Abs. 3 Strafgesetzbuch) als obligatorisch erklärt worden. Hier besteht somit eine klare Missachtung des Bundesrechts.

Dass die sog. konkordatlichen Standards für den geschlossenen Strafvollzug von den Anstalten Thorberg in vielen und wesentlichen Bereichen über mehrere Jahre nicht eingehalten wurden und immer noch nicht eingehalten werden, muss als bedenklich bewertet werden. Es besteht, wie es scheint, weder auf kantonaler Ebene noch auf Stufe des Amtes FB ein Kontrollmechanismus, welcher in regelmässigen Abständen die Einhaltung der vereinbarten Standards überprüft. Auch auf Konkordatsebene gibt es keinen formellen Kontrollmechanismus in Sinne von sog. regelmässigen Qualitätsaudits. Dies ist umso störender, weil diese Standards einerseits zur Vereinheitlichung der Vollzugsqualität innerhalb des

Konkordates beitragen sollen und andererseits diese auch als Grundlage für die Festlegung des sog. Kostgeldes, d.h. der finanziellen Tagespauschale für die Benutzung der Anstalt dienen.

Abschliessend betrachtet, haben die Anstalten Thorberg im Bereich der sog. menschenorientierten Führung, der Führungsstruktur, der Ablauforganisation und der Vollzugsplanung sowie der anstaltsinternen Vollzugskoordination wie auch der Einhaltung der konkordatlichen Mindeststandards einen grossen und dringenden Nachholbedarf. Dem Untersuchungsleiter erschien es zeitweilen wie er rund 20 bis 25 Jahre in die Schweizer Vollzugsvergangenheit zurückversetzt worden sei.

5. Empfehlungen

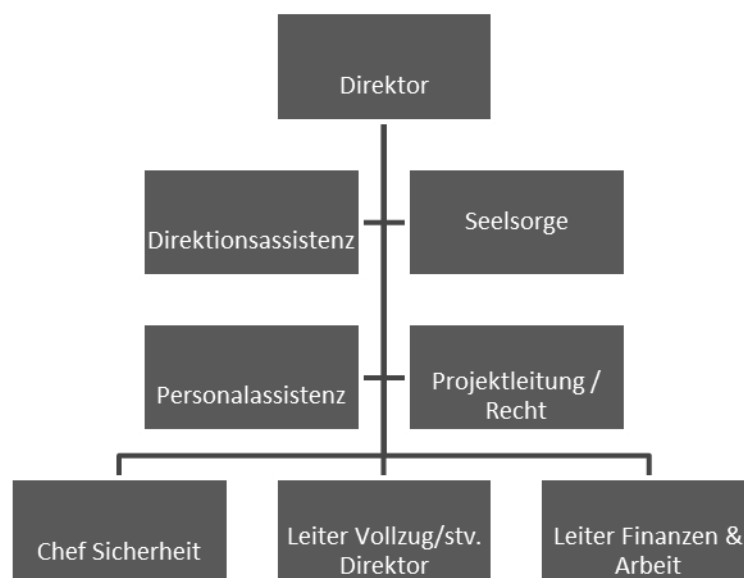
5.1. Grundsatz

Die Anstalten Thorberg brauchen auf der operativen Führungs- und Organisationsebene dringend eine grundlegende Neuausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation. Auch ein Wandel der Betriebskultur ist unabdingbar. Eine solche Unternehmensentwicklung wird jedoch nicht nur auf offene Armen und Ohren fallen, sondern sicherlich auf „Emmentalisches Beharrungsvermögen“, insbesondere seitens der Spartenleiter stossen.

5.2. Führungsstruktur: Entwicklung der Aufbauorganisation

Im Rahmen einer sog. Unternehmensentwicklung erscheint es als unabdingbar, eine Anstaltsleitung auf Stufe Direktion zu bilden wie dies beispielsweise in den Anstalten Pöschwies (ZH) und Lenzburg (AG) besteht.

Eine Minimalvariante müsste aus einem Leiter Sicherheit, einem Leiter Vollzug und einem Leiter Finanzen/Arbeit bestehen.



Diese Organisationsform hat folgende Vorteile: Es wird eine wirkliche Anstaltsleitung gebildet aus dem Direktor und den drei Bereichsleitern. Der Bereich Sicherheit wird den Sicherheitsstandard der Anstalt auf allen Ebenen professionalisieren und erhöhen, eine absolute Notwendigkeit für eine geschlossene Strafanstalt. Mit der neu geschaffenen Funktion des Vollzugsleiters können alle vollzugsrelevanten Angelegenheiten gebündelt und koordiniert werden. Der Direktor muss sich nicht mehr um alltägliche Insassenangelegenheiten kümmern, was in der Vergangenheit zu Problemen geführt hat. Im Bereich Finanzen und Arbeit werden alle Gewerbebetriebe und die Buchhaltung zusammengefasst. So lässt sich erreichen, dass sich der Direktor mit der neu geschaffenen Projektstelle der zwingend notwendigen Umsetzung der Neuorganisation umfassend widmen kann. Das Ressort Personal wird in dieser Reorganisationsphase zu einem Schlüsseldepartement, weshalb es direkt dem Direktor als Stabsstelle zugeordnet wird. Neben der Leitung der Reorganisation und der Führung der Bereichsleiter wird er sich mit dieser Organisationsform auf die Aussenkontakte zum Amt FB und den Fachorganisationen konzentrieren. Schliesslich muss er anstaltsintern letztinstanzlich Insassenfragen beurteilen und entscheiden, jedoch nur nachdem der anstaltsinterne Dienstweg ausgeschöpft worden ist.

Der Untersuchungsleiter warnt jedoch entschieden davor, die heutige Organisation mit den Spartenleitern weiterbestehen zu lassen. Dies würde die notwendigen Erneuerungsprozesse stark verlangsamen, behindern oder gar verunmöglichen. Auch eine prozessorientierte Organisationsform mit sog. Matrix-Charakter erachtet er für die Anstalten Thorberg als ungeeignet. Für eine solche Reorganisation sind die Anstalt und die Belegschaft schlicht nicht bereit.

Es erscheint als unerlässlich, dass der neue Direktor bzw. die neue Direktorin über eine ausgewiesene Führungserfahrung in einer grossen Institution und zudem, über vertiefte Strafvollzugskennntnisse verfügt, kombiniert mit einer ausgeprägten Führungsstärke. Beide Elemente sind nach Meinung des Unterzeichnenden unerlässlich, um die Anstalten Thorberg innert nützlicher Frist grundlegend zu reorganisieren und in die heutige Strafvollzugswirklichkeit zu führen. Auf Wunsch sollte der neuen Direktion eine externe Begleitung/Fachberatung zur Verfügung gestellt werden.

5.3. Ablauforganisation: Organisationsentwicklung

Wie im vorliegenden Bericht herausgearbeitet werden konnte, ist es zwingend notwendig, das formelle Weisungsgefüge der Anstalt rasch zu erneuern und den heutigen Standards anzupassen. Insbesondere gilt es den Leistungsvertrag in der Version 1 vom 27. Februar 2006, die Hausordnung der Anstalten Thorberg vom 24. April 2006, in Kraft seit dem 1. April 2006 und die ergänzenden Merkblätter und Weisungen im Anhang der Hausordnung sowie das Betriebshandbuch für Mitarbeitende rasch und umfassend zu erneuern. Auch die Betreuungs- und Behandlungskonzepte bedürfen nach Aussagen von mehreren Mitarbeitenden einer dringenden Überarbeitung.

Im Rahmen der Stärkung des Bereiches Sicherheit wird sodann auch das Krisenkonzept überprüft werden müssen.

Nach Abschluss dieses Erneuerungsprozesses wird schliesslich auch das Leitbild angepasst werden müssen. In diesem Zusammenhang empfiehlt der Unterzeichnende die Ausarbeitung eines Verhaltens- und Führungskodexes zusammen mit den Mitarbeitenden. Das ge-

wünschte Verhalten soll kodifiziert, durch jeden Mitarbeiter unterschriftlich akzeptiert und als Bestandteil der neuen Pflichtenhefte für verbindlich erklärt werden. Am Abschluss dieses Prozesses könnte sodann die formelle Vereidigung der Mitarbeitenden stehen, wie dies in den Westschweizer Kantonen üblich ist. Denn im Kanton Bern werden alle Berufsgruppen der Strafrechtspflege, welche vor dem Strafvollzug intervenieren, angefangen von der Polizei, über die Staatsanwaltschaft bis hin zum Strafrichter vereidigt, nur das Vollzugspersonal nicht.

Zudem besteht ein dringender Handlungsbedarf, die konkordatlichen Mindeststandards regelmässig zu überprüfen. Dies sollte durch das Amt FB in allen Bernischen Konkordatsanstalten mittels regelmässigen Audits unter Einbezug von externen Fachspezialisten erfolgen. Auf politischer Ebene sollte der Kanton Bern auf Konkordatsstufe fordern, dass die Beachtung der gemeinsam erlassenen Standards durch Audits unter Einbezug von externen Fachspezialisten in regelmässigen Abständen neutral überprüft werden sollte. Nur so kann die Einhaltung dieser Regelungen garantiert werden. Anderenfalls stellen diese Standards wirkungslose Papierempfehlungen dar.

5.4. Kulturentwicklung

Die allgemeine Führungskultur in einer Institution, der Ausbildungsstand und die Erfahrung der Mitarbeiter sowie eine ausgeprägte, sich auf gemeinsam erarbeitete Werte stützende Berufsethik, die im alltäglichen Umgang zwischen den Mitarbeitenden aber auch zwischen Mitarbeitenden und Insassen gelebt wird, sind wesentliche Erfolgsfaktoren eines sog. ergebnisorientierten Freiheitsentzuges, der auf Sicherheit, Betreuung und Therapie sowie immer auch auf die gesetzlich vorgeschriebene Wiedereingliederung nach der Entlassung fokussiert (vgl. dazu Art. 75 und 90 StGB). Konsequentes Handeln, welches mit Menschlichkeit vereint wird, stellen dabei gleichsam Handlungsanweisung und Richtmass für alle Mitarbeitenden dar. Beide diese Elemente sind heute in den Anstalten Thorberg zu wenig bekannt und im Alltag zu wenig angewendet.

Die neue Betriebskultur gilt es gezielt zu entwickeln, damit künftig konsequentes Handeln von allen Mitarbeitenden auf allen Stufen gelebt wird und trotzdem der Mensch, d.h. die Mitarbeitenden und die Eingewiesenen, im Zentrum steht.

5.5. Selektion, Aus- und Weiterbildung des Personals

Soll eine gemeinsame Betriebskultur, welche sich auf ethische Grundwerte abstützt, auch wirklich im Alltag gelebt werden, muss der Personalselektion, der Personalführung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Personalentwicklung ein zentraler Platz in der Organisation eingeräumt werden. Diese Fragen sollten mit allen Kadern besprochen und geklärt werden. Es gilt eine amtsintern geteilte Führungskultur zu entwickeln.

5.6. Zusammenfassung der Empfehlungen

Die empfohlenen Veränderungsprozesse orientieren sich an den Grundsätzen der Unternehmensentwicklung. Nachfolgendes Schaubild erläutert die Zusammenhänge zwischen den drei Achsen dieses Entwicklungsprozesses: Change Management, Organisationsentwicklung und Kulturentwicklung. Ein solcher Prozess muss von der vorgesetzten Behörde gewollt und initiiert wie auch unterstützt werden. Es handelt sich dabei um eine strategische und operative Neuausrichtung einer ganzen Anstalt, welche in der Regel über mehrere Jahre verläuft.

Ob ein solch' grundlegender Prozess der Neuausrichtung eingeleitet werden soll, ist abschliessend immer auch eine politische Frage. Der Untersuchungsleiter ist ohne Zweifel von der Notwendigkeit eines solchen Veränderungsprozesses überzeugt.

Für die Umsetzung der organisatorischen und betrieblichen Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Anstalten Thorberg gilt es zu berücksichtigen, dass ein direkter kausaler Zusammenhang zwischen den zur Verfügung gestellten Mitteln und der zeitlichen Umsetzbarkeit der Verbesserungsvorschläge besteht.



* In Anlehnung an: KLAUS DOPPLER, CHRISTOPH LAUTERBERUG, Change Management – Den Unternehmenswandel gestalten, 12. Auflage, Frankfurt/ New York 2008, S. 70.

**„Wer Bewahrenswertes erhalten will,
muss verändern, was der Erneuerung bedarf.“
WILLY BRANDT**

V. Weitere wichtige Themenbereiche der Administrativuntersuchung

1. Einleitung

Eine eingehende Analyse der zur Verfügung gestellten Akten und die Auswertung der Befragungsprotokolle liess deutlich erkennen, dass sich **die vorliegende Administrativuntersuchung** im Weiteren auf **folgende Themenkomplexe** fokussieren lässt:

- Das **Ernenungsverfahren von Georges A. Caccivio (G.C.) zum Thorberg-Direktor**, namentlich in Bezug auf das durch die Amtsleitung FB durchgeführte Rekrutierungsverfahren, die vorgenommenen Abklärungen zur Person (sog. Personensicherheitsüberprüfung) sowie das Führungsverhalten des Amtsvorstehers in Bezug auf G.C. und die Anstalten Thorberg.
- Die **Aufklärung der gegen den Direktor Georges A. Caccivio erhobenen Vorwürfe**, namentlich die von Herrn alt Nationalrat Weyeneth vorgelegten 11 Punkte und die Überprüfung der vorgebrachten Vorhaltungen zum Führungsverhalten von G.C.
- Die Frage der **Verantwortlichkeiten** in den oben angeführten Aufgabengebieten und ob diese allenfalls verletzt worden sind.

Der Bericht schliesst mit der Beleuchtung und Beantwortung von Einzelfragen zu den Themenkreisen Weihnachtsgeld, Ausschaffungskosten, Arbeitszeiterfassung in den Anstalten Thorberg, Schlägerei unter den Thorbergmitarbeitern, Wahl von G.C. in die Konkordatische Fachkommission zur Beurteilung der Gemeingefährlichkeit von Straftätern (KOFAKO) und Leiter Integrationsabteilung.

2. Auswahl und Ernenungsverfahren von G.C. zum Direktor der Anstalten Thorberg

Das Amt für Freiheitsentzug und Betreuung hat für die Besetzung der Stelle des Direktors der Anstalten Thorberg, welche eine der sechs grossen geschlossenen Männerstrafanstalten der Schweiz ist, nur ein amtsinternes Selektionsverfahren durchführt und somit keine Aussenperspektive ins Auswahlverfahren einfliessen lassen. Dies muss als unüblich und erstaunlich bezeichnet werden. Dass jedoch bei der Bewertung der letztlich verbleibenden zwei amtsinternen Kandidaten auf eine Aussenevaluation, d.h. auf den Einbezug einer Aussenperspektive verzichtet worden ist, muss eindeutig als fehlerhaftes und wenig professionelles Handeln beurteilt werden. Bei der Bewertung von Mitarbeitenden, welche man über Jahre hinweg kennt und mit denen man auch intensiv zusammengearbeitet hat, kann keine vollständige Objektivität mehr vorliegen. Eine Vorgefasstheit liegt immer vor, sei dies im positiven oder negativen Sinne. Deshalb ist bei einer solchen Ausgangslage die Einholung einer neutralen fachlichen Aussensichtweise zwingend notwendig.

Heute ist die Amtsleitung des Amtes für Freiheitsentzug und Betreuung (Amtsleitung FB) Ernennungsbehörde für die ihr direkt unterstellten Mitarbeitenden, d.h. namentlich für die Leiter von Organisationseinheiten. Trotzdem wird der Direktor POM regelmässig vom Vorsteher FB über wichtige Personalentscheide orientiert, teilweise holt dieser das informelle und mündliche Placet, d.h. Einverständnis beim Direktor POM, vor dem Erlass eines wichtigen Entscheides wie Anstellung oder Entlassung ein. Diese Kompetenzregelung führt somit unvermeidbar zu einer Verwässerung der Verantwortlichkeiten. Mit anderen Worten: Obwohl der Direktor POM aus rechtlicher Sicht nicht formell entscheiden kann, wird er in die

Verfahren miteinbezogen. Läuft dabei etwas schief, trägt dieser in jedem Fall immer die politische Verantwortung und steht im Scheinwerferlicht der Medien.

Leiter von Organisationseinheiten im Strafvollzug, seien dies Amtsvorsteher, Anstaltsleiter oder auch die Leiter der Abteilung für Straf- und Massnahmenvollzug oder der Bewährungshilfe, stehen heute quasi permanent unter einer medialen Überwachung und zudem häufig auch im Kreuzfeuer der Medien. Medienkampagnen zum Thema des Strafvollzuges, welche über mehrere Tage oder Wochen geführt werden, erzeugen sodann regelmässig einen grossen politischen Druck. Deshalb gilt es einerseits die Verantwortlichkeiten bei der Ernennung der Strafvollzugskader zu klären und eindeutig zuzuordnen sowie andererseits diese exponierten Chefbeamten besser zu legitimieren. Diese Klärung kann nach Ansicht des Untersuchungsleiters nur dadurch erreicht werden, dass der Direktor POM wiederum als Ernennungsbehörde für die Leiter der dem Amt FB direkt unterstellten Organisationseinheiten wie auch der Stellvertreter der Amtsleitung eingesetzt werden wird. Die dafür notwendigen kantonalen rechtlichen Anpassungen sind umgehend vorzunehmen.

Darüber hinaus sollten Kaderstellen im Amt FB und Leitungsfunktionen von Organisationseinheiten, welche dem Amt FB direkt unterstellt sind, immer in Print- und elektronischen Medien, je nach Bedeutung der Stelle gesamtschweizerisch ausgeschrieben werden. Schliesslich gilt es für diese wichtigen Schlüsselfunktionen immer auch eine Aussensichtweise ins Selektionsverfahren miteinzubeziehen. Dies muss nicht immer zwingend mittels eines sog. externen Assessments erfolgen, sondern kann - unter der Voraussetzung, dass der Kanton über diese fachlichen Kompetenzen verfügt - auch innerhalb der Kantonsverwaltung, namentlich durch das Personalamt, durchgeführt werden.

3. Führungsverhalten des Amtsvorstehers in Bezug auf die direkt unterstellte Organisationseinheit Anstalten Thorberg

Der vom Amtsvorsteher angewendete kooperativ-delegative *long-line* Führungsstil, welcher auf Konsens ausgerichtet ist und sich quasi ausschliesslich auf die Aussagen des Leiters der Organisationseinheit sowie auf schriftliche Berichte und Controlling-Rapporte stützt, widerspricht in zentralen und wesentlichen Punkten den Prinzipien eines wirksamen Managements.

Das Resultat dieses Führungsstils, welcher insbesondere auch mit einer unzureichenden Organisationsform in den Anstalten Thorberg zusammentrifft, fällt – wie es in der Management- und Führungstheorie beschrieben wird - fast immer ungenügend aus und birgt somit nicht unerhebliche Gefahren. Im Fall der Anstalten Thorberg hat sich der beschriebene Führungsstil denn auch nachteilig ausgewirkt.

Für dieses Führungsversagen und den damit einhergehenden schwerwiegenden Organisations- und Führungsproblemen in den Anstalten Thorberg trägt neben dem im Amt eingestellten Direktor G.C. der Amtsvorsteher FB die abschliessende operative Verantwortung.

Nach den vom Vorsteher FB während der Anhörung gemachten Aussagen scheint dieser indessen nicht gewillt zu sein, sein Führungsverhalten zu verändern.

4. Einstellung im Amt von G.C. und anschliessende interimistische Leitung der Anstalten Thorberg

Der Amtsvorsteher FB hat die führungsmässig richtige Anordnung des Direktors POM vom 3. Februar 2014, nämlich die Aufforderung durch Herrn Regierungsrat H.-J. Käser an G.C. nach dem Überreichen der Einstellungs-Verfügung die Schlüssel, das Telefon sowie den Laptop abzugeben, nicht nur nicht umgesetzt, sondern liess es zudem zu, dass der formell im Amt eingestellte Direktor G.C. sich noch während gut zweier Tagen mit Schlüssel und Dienstausweis ausgerüstet, frei jeglicher Begleitung oder Bewachung auf dem Thorberg aufhalten und zudem noch ein Protokoll als Direktor visieren konnte. Dies in einem Zeitraum, in welchem der stellvertretende Direktor ferienhalber im Ausland weilte und der Vorsteher FB deshalb die direkte operative Leitung und Führung des Thorbergs sicherzustellen hatte. Nach Bewertung des Untersuchungsleiters stellt dies ein schwerwiegendes Führungsversagen dar.

Die Führungsschwäche des Vorstehers FB manifestiert sich ferner darin, dass er heute versucht, die Verantwortung für die operative Führung einem subalternen Kader zuzuordnen um sich zu exkulpieren.

Schliesslich hat der Vorsteher FB auch nach mehrfachem Nachfragen der Spartenleiter der Anstalten Thorberg die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer umfassenden Regelung für die interimistische Führung der Anstalten Thorberg nicht erkannt oder erfasst. Obwohl der Amtsvorsteher für die operative Leitung des Amtes FB verantwortlich ist, bedurfte es einer direkten Intervention des Direktors POM, welche die interimistische Organisation und Führung der Anstalten Thorberg schliesslich per 01.04.2014 klärte. Auch dies stellt eine klare Fehleinschätzung der Lage durch den Vorsteher FB dar, welche nur dank des Eingreifens des Direktors POM einer für die beteiligten Kader zufriedenstellenden und klaren Lösung zugeführt werden konnte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es zwischen den Kadern der Anstalten Thorberg, d.h. den Spartenleitern und dem Vorsteher FB, zu einem Vertrauensbruch gekommen ist und dieser in den Anstalten Thorberg stark an Glaubwürdigkeit eingebüsst hat. Das Vertrauensverhältnis der Kader der Anstalten Thorberg zum Anstaltsdirektor a.i. ist indes intakt und die Zusammenarbeit funktioniert.

Abschliessend muss festgehalten werden, der Amtsvorsteher FB in der Krise um die Anstalten Thorberg die nötige Übersicht vermissen liess und es verpasst hat, zeitgerecht die richtigen Entscheidungen zu fällen.

5. Vorwürfe gegen G.C.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass

- G.C. sowohl schriftlich als auch während der formellen Anhörungen im Rahmen des Administrativverfahrens bestätigt hat, dass er mit dem Thorberg-Insassen Y. H. in gegenseitiger Absprache wie früher per „Du“ verkehrte. Der Insasse M. W. wünschte dies nur im Gespräch unter vier Augen so zu halten. Diese Regelung habe er gegenüber dem Personal via Mitteilung an das der Direktion direkt unterstellten Kader bekannt gemacht, es gebe hier keinerlei Heimlichkeiten;

- G.C. bewilligt hat, dass Insasse I. L. die in seiner Freizeit gemalten Bilder vor der Personal-Cafeteria der Anstalten Thorberg zum Verkauf ausstellen durfte. Er selber und eine Therapeutin des FPD haben je zwei dieser Bilder gekauft. G.C. hat sodann veranlasst, dass die Buchhaltung der Anstalt den Nettoerlös aus den Verkäufen dieser vier Bilder von total CHF 700.00 dem sog. Freikonto des Insassen I. L. gutgeschrieben hat;
- G.C. eingewilligt hat, dass der stellvertretende Direktor die Seite 75 aus den durch die Anstalten Thorberg kopierten Vollzugsakten der Abteilung Straf- und Massnahmenvollzug des Kantons Bern (ASMV) betreffend das Aufnahmegesuch für den Insassen J. M. entfernt und in einen Briefumschlag in seinem Schreibtisch im Büro abgelegt hat;
- dieses Aktenstück für den Direktor kompromittierende Inhalte aufwies, nämlich die Aussage von G.C. vom 13.10.2010 als Zeuge in einem Verfahren gegen J. M., wonach G.C. mit einer sog. Drogenprostituierten aus Biel käuflichen und geschützten Sex gehabt habe;
- der stellvertretende Direktor somit nicht die offiziellen Vollzugsakten der ASMV verändert hat, sondern die Seite 75 dieser Originalakten aus der anstaltsinternen Kopie, welche ausschliesslich dem internen Gebrauch dient, entfernt hat;
- dieser auf Seite 75 der ASMV-Akte protokollierte Sexualkontakt vor der Ernennung und vor dem Dienstantritt als Direktor des Thorbergs erfolgt ist, in einem Zeitraum, als G.C. noch Stabschef des Amtes FB war;
- G.C. mehrere käufliche Sexualkontakte auf dem Drogenstrich in Biel gehabt hat, in der Zeit nach dem Dienstantritt als Direktor der Anstalten Thorberg vom 01.01.2011 und insbesondere auch nachdem Herr alt Nationalrat Weyeneth am 30.08.2013 auf die Entfernung eines Aktenstückes mit der Seitenzahl 75 hingewiesen hatte und G.C. zur Stellungnahme zu diesen Vorwürfen aufgefordert worden war;
- der Vorsteher FB somit seit dem Frühjahr 2013 Kenntnis über den Inhalt der Seite 75 der ASMV-Akte des Insassen J. M. hatte, dieser jedoch seinen Vorgesetzten, d.h. den Direktor POM, bis zur Intervention von Herrn alt Nationalrat Weyeneth am 30.08.2013 nicht darüber informiert hatte;
- der Vorsteher FB nach Kenntnisnahme den Vorfall weder im Personaldossier von G.C. verbalisiert und noch irgendwelche weiteren Massnahmen ergriffen hat;
- die Vorhalte Nr. 2 Fall „Schwimmer MSTJ“, Nr. 4 Fall X, Nr. 7 TAT; Nr. 8 und Nr. 10 Pekulien-Regelung, welche von Herrn alt Nationalrat Weyeneth vorgetragen worden sind, sich als nicht stichhaltig erwiesen haben, die Vorhalte Nr. 5 Weihnachtsgeld, Nr. 6 Anschaffungskosten, Nr. 9 Arbeitszeiterfassung und Nr. 11 „Schlägerei unter Mitarbeitern am Schluss dieses Berichts kurz behandelt werden.

Das Duzen von Gefangenen, das Annehmen von Gefälligkeiten und Geschenken von Gefangenen muss als absolut unzulässig angesehen werden.

Vorgesetzte müssen erstens ein Vorbild in fachlicher Beziehung sein. Fachlich inkompetente Menschen können andere nicht fördern und entwickeln, schon deshalb nicht, weil sie ja keinerlei Glaubwürdigkeit haben. Über die fachliche Kompetenz hinaus muss ein Vorgesetzter charakterlich integer sein.

Damit ihr Ansehen in der Öffentlichkeit nicht beschädigt wird, sollten nicht zuletzt Konzerne, Finanzinstitute und öffentliche Institutionen darauf achten, dass die bei ihnen beschäftigten Personen „integer“ sind. Es gibt gesellschaftliche und berufliche Positionen, bei denen bereits ein Verdacht auf fehlende Integrität des Stelleninhabers zu dessen Suspendierung führen kann, da das Vertrauen, das integre Personen oft geniessen, bereits durch einen ausgesprochenen Verdacht in Frage gestellt sein kann. Zu den aufgeführten öffent-

lichen Institutionen gehören insbesondere die Funktionen der Strafverfolgungsbehörden, der Justiz und schliesslich auch des Justizvollzuges.

Als persönliche Integrität gilt dabei die fortwährend aufrechterhaltene Übereinstimmung des persönlichen Wertesystems mit dem eigenen Handeln. Grundlage des Wertesystems ist eine religiös, politisch oder humanistisch begründete Ethik.

Ein integrier Mensch lebt in dem Bewusstsein, dass sich seine persönlichen Überzeugungen, Massstäbe und Wertvorstellungen in seinem Verhalten ausdrücken. *Persönliche Integrität* ist als *Treue zu sich selbst* gekennzeichnet worden. Im Gegensatz zu *integer* bezeichnet *korrumpierbar* eine Person, die sich in ihrem Verhalten nicht von eigenen Werten und Prinzipien, sondern von Drohungen und/oder Verlockungen durch andere leiten lässt.

Das Duzen von Insassen führt beim betreffenden Mitarbeiter zu einem Glaubwürdigkeitsverlust sowohl unter den Mitarbeitenden als auch bei den Insassen. Ebenso verhält es sich mit dem Kauf der Bilder, da der betroffene Insasse durch die Bezahlung des Kaufpreises auf sein Freikonto gegenüber den anderen Insassen finanziell besser gestellt ist. Bei G.C. haben diese Verhaltensweisen zu einem klaren Autoritätsverlust beim Personal geführt, der durch seine zeitweilig direktiven Anordnungen auch nicht mehr wettgemacht werden konnte. Auch haben Insassen verschiedentlich versucht, das Personal und den Dienstweg zu umgehen, um sich direkt an den Direktor zu wenden, was dieser teilweise zulies. Auch diese Verhaltensweise trägt zu einem Autoritätsverlust für das Personal bei und stört einen geordneten Anstaltsbetrieb.

Das Bekanntwerden der wiederholten sexuellen Kontakte im Bieler Drogenstrich, die G.C. auch noch nach seiner Amtseinsetzung als Direktor weiter gepflegt hat, haben das Ansehen und die Integrität von G.C. in der Öffentlichkeit und auch in den Anstalten Thorberg völlig zerstört und zudem dem Ruf des Berner Freiheitsentzuges geschadet. G.C. geniesst heute weder Glaubwürdigkeit noch Autorität gegenüber dem Personal und den Insassen der Anstalten Thorberg.

Wegen seines äusserst unprofessionellen Verhaltens gegenüber Insassen der Strafanstalt Thorberg und auf Grund seines Integritätsverlustes ist G.C. aus Sicht des Untersuchungsleiters deshalb heute in selbstverschuldeter Weise weder in der Lage das Amt als Direktor der Anstalten Thorberg oder aber eine andere Funktion im System des Berner Freiheitsentzuges auszuüben, noch erscheint er dem Untersuchungsleiter als Direktor einer Strafanstalt als geeignet und tragbar zu sein.

Als Vorgesetzter von G.C. trägt der Amtsvorsteher die Verantwortung für die Eskalation des Falles G.C., weil er

- seinen direkten Vorgesetzten und für den Berner Freiheitsentzug politisch Verantwortlichen, d.h. den Direktor POM, nicht unverzüglich nach Kenntnisnahme über den Sexualkontakt von G.C. im Bieler Drogenstrich orientiert hat, d.h. im Frühjahr 2013, sondern erst nach der Intervention von Herrn alt Nationalrat Weyeneth;
- das Führungsgespräch, welches er mit G.C. nach Kenntnisnahme des Inhaltes der Seite 75 der ASMV-Vollzugsakte J. M. geführt hat, weder verbalisiert noch in der Personalakte von G.C. vermerkt hat;
- keine Führungsmassnahmen gegenüber G.C. ergriffen hat, was schliesslich die schrittweise Ausweitung dieses Vorfalles zur Affäre Thorberg ermöglicht hat.

Diese Unterlassungen sind aus Sichtweise des Untersuchungsleiters als schwerwiegend zu qualifizieren.

6. Einzelfragen

Nachfolgend werden die weiteren von alt Nationalrat Hermann Weyeneth vorgetragene Vorwürfe und gewisse während der Untersuchung aufgetauchte Einzelfragen telegrammässig aufgeführt und bewertet:

6.1. Weihnachtsgeld

Laut Angaben des Direktors a.i. haben die Insassen seit jeher zu Weihnachten jeweils 20 bis 25 Franken Weihnachtsgeld auf ihr Freikonto überwiesen erhalten. Das Weihnachtsgeld habe eine lange Tradition und werde in den meisten Schweizer Vollzugsanstalten so gehandhabt. Zuletzt hätten die Thorberg-Insassen an Weihnachten 2012 ein Weihnachtsgeld erhalten. Danach habe Regierungsrat Käser diese Geldgeschenke aufgrund des Ausgabenmatoriums unterbunden, da es sich nicht um unbedingt notwendige Ausgaben handeln würde. Im Dezember 2013 sei also das erste Mal seit vielen Jahren kein Weihnachtsgeld mehr ausbezahlt worden.

Der Untersuchungsleiter bedauert diese Entwicklung, steht diese doch einer langen christlich-abendländischen Tradition entgegen, wonach Weihnachten das Feste der Liebe und Bescherung ist. Weihnachten im Strafvollzug zu verbringen ist für die betroffenen Insassen immer sehr schwierig. Deshalb empfiehlt der Untersuchungsleiter die Wiedereinführung der Weihnachtsgabe für Insassen, sei dies in Form von Naturalien oder auch in Form eines Weihnachtsbatzens.

6.2. Ausschaffungskosten

Der Vorsteher FB hat mit einer sog. Praxisfestlegung, datiert vom 03.06.2013, welche mit einer Weisung vergleichbar ist, die Frage beantwortet, ob ein Teil des Verdiensteils (dem sog. Arbeitsentgelt nach Art. 83 StGB) bei auszuscaffenden Insassen nach dem Straf- oder Massnahmenvollzug, für welche der Kanton Bern für die Vollstreckung des Urteils zuständig ist, zur gänzlichen oder teilweisen Deckung der Ausschaffungskosten verwendet werden kann. Demnach soll auf Grund der vollzugsethischen Haltung des Amtes FB darauf verzichtet werden, einen Teil des Verdiensteils zur Deckung der Ausschaffungskosten zu verwenden.

Gemäss Aussage des Vorstehers FB steht diese Berner Praxis im Einklang mit dem Bundesrecht und den dispositiven Richtlinien des Konkordates.

Die Richtlinie des Konkordates, nach welcher die Vollzugsanstalt Zahlungen ab dem Konto des Insassen, d.h. von seinem Verdiensteils für die Ausschaffungskosten erlaube, sei eine sog. „Kann-Vorschrift“, von welcher das Amt FB einfach keinen Gebrauch mache.

Dieser Rechtsauffassung kann sich der Untersuchungsleiter nicht anschliessen. Vielmehr sollte der Kanton Bern aus rechtspolitischen Gründen die Empfehlung des Konkordates,

nach welcher die Vollzugsanstalt Zahlungen ab dem Konto des Insassen, d.h. von seinem Verdiensteil für die Ausschaffungskosten erlaubt, mittels Weisung oder gegebenenfalls mittels kantonaler Verordnungsbestimmung umsetzen. Dabei gilt es einen sog. Sockelbetrag festzulegen, der auch nicht durch die Verrechnung mit den Ausschaffungskosten unterschritten werden darf. Denn ein solches Minimum dient der gesetzlich vorgeschriebenen Rücklage für die Zeit nach der Entlassung (Art. 83 Abs. 2 StGB).

6.3. Arbeitszeiterfassung

Auch im Bereich des Personalwesens der Anstalten Thorberg herrscht dringender Regelungsbedarf. Angefangen über die Stellenbeschriebe, eine systematische Erhebung der Nebeneinkünfte des Personals, bis hin zur Frage des Verlassens des Arbeitsplatzes während der Arbeitszeit und der Einsatzpläne des Sicherheitsdienstes und zur Frage, wie die Arbeitszeit erhoben werden soll, bedarf es dringender Klärung. Sicherlich ein Bereich, dem sich der neue Direktor, die neue Direktorin zwingend annehmen muss. Dass es bei so vielen Unklarheiten im Personal zu Gerüchten über Bevorzugungen kommt, ist verständlich. Umso mehr besteht dringender Handlungsbedarf.

6.4. Schlägerei unter Mitarbeitern

Es gilt festzuhalten, dass zwei Mitarbeitende des Sicherheitsdienstes der Anstalten Thorberg (SiDi) - einer davon mit Kaderfunktion - mit ihrem völlig unprofessionellen, bis hin kindlichen Verhalten gegenüber einem Kollegen eine Rauferei im Dienste verursacht haben, an einem für Besucher einsehbaren Ort. Diese hat dazu geführt, dass der angefallene Mitarbeiter für eine Woche krankgeschrieben werden musste. Dies stellt ein absolut untolerierbares Verhalten dar und hätte nach Meinung des Untersuchungsleiters zwingend personalrechtliche Konsequenzen für die beiden SiDi-Mitarbeiter haben müssen, welche mit der Rauferei begonnen hatten. Der im Amt eingestellte Direktor liess es jedoch bei einer Aussprache aller Beteiligten und einem Handschlag unter den involvierten Mitarbeitern bewenden.

Eine Professionalisierung des SiDi ist unumgänglich. Der Schwerpunkt muss dabei sowohl auf der Verhaltens- wie auch der fachlichen Ebene der Mitarbeitenden erfolgen. Dies bedingt eine intensive Auseinandersetzung mit dem vertretenen Menschenbild.

Diese Aufgaben werden prioritär durch den neuen Bereichsleiter Sicherheit in enger Zusammenarbeit mit dem neuen Direktor / der neuen Direktorin angegangen werden müssen.

6.5. Wahl von G.C. in die Konkordatliche Fachkommission zur Beurteilung der Gemeingefährlichkeit von Straftätern (KOFAKO)

Die Konkordatliche Fachkommission zur Beurteilung der Gemeingefährlichkeit von Straftätern (KOFAKO) wurde gestützt auf Art. 62d StGB und Art. 10 der Konkordatsvereinbarung des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweiz ins Leben gerufen. Sie übernimmt seit 1. Juli 2009 im Konkordatsgebiet die Aufgaben der bisherigen kantonalen oder regionalen Fachkommissionen und beurteilt auf Antrag der einweisenden Behörden die Gefährlichkeit von erwachsenen und jugendlichen Straftätern. Die KOFAKO kann ausserdem Empfehlungen abgeben, mit welchen Massnahmen oder unter welchen Vollzugsbe-

dingungen die von einer Person ausgehende Gemeingefahr eingedämmt oder behoben werden kann. Die KOFAKO ist unabhängig und nicht weisungsgebunden. Sie besteht aus Vertretern der Strafverfolgungsbehörden, der Vollzugsbehörden sowie der Psychiatrie.

Unter Abs. 2 der Ziff. 4 des Reglements für die konkordatische Fachkommission (KoFako) steht unter der Marginale „Anforderungsprofile“:

Die Kommissionsmitglieder aus dem Kreis der Strafverfolgungs- sowie der Vollzugsbehörden (Erwachsenen- und Jugendbereich) müssen über spezifische Erfahrungen mit gemeingefährlichen Delinquenten (vor allem Tötungs- und Sexualdelikte) verfügen. Sie sollen mehrjährige Berufserfahrung und möglichst eine Zusatzausbildung wie z.B. die IOT-Ausbildung oder MAS Forensik (HSLU) mitbringen. Die Wahlvorschläge sind bei den zuständigen Departementen der Mitgliedskantone einzuholen.

Der Vorsteher FB hatte nach dem Rücktritt eines Mitgliedes der KOFAKO, welches im Massnahmenvollzugszentrum St. Johannsen/BE gearbeitet hatte, den neuen Direktor dieses Zentrums als Nachfolger vorgeschlagen. Mit Mail vom 21. Mai 2013 wandte sich der Konkordatssekretär an den Direktor POM und teilte diesem mit: Die Nomination des neuen Leiters des Massnahmenvollzugszentrum St. Johannsen/BE sei in der ARBEITSGRUPPE KOORDINATION UND PLANUNG (AKP) des Konkordates auf Skepsis gestossen. Nach dem Rücktritt eines Direktors einer geschlossenen Strafanstalt sei diese Anstaltskategorie wiederum in der KOFAKO zu berücksichtigen, weshalb G.C. als Nachfolger in Frage käme. Dieser Argumentation des Konkordatssekretär hat sich sodann der Direktor POM angeschlossen (Mail vom 21.05.2013, 10h02). Die AKP schlug an ihrer Sitzung vom 14. August 2013 dem Konkordat die Wahl von G.C. in die KOFAKO vor. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Direktor POM noch keine Kenntnis über die Vorhalte gegenüber G.C. Auch hier zeigt sich wiederum, dass es unerlässlich gewesen wäre, dass der Vorsteher FB nach Kenntnisnahme des Inhalts der Seite 75 der ASMV-Akte des Insassen J. M., d.h. des protokollierten Sexualkontakt von G.C. mit einer Drogenprostituierten in Biel, im Frühjahr 2013 umgehend den Direktor POM darüber hätte orientieren müssen.

Der Untersuchungsleiter lädt den Direktor POM ein, diese Thematik anlässlich einer Konkordatssitzung zu besprechen. Es ist äusserst fraglich, dass es bei der Nomination der Mitglieder der KOFAKO, wie es scheint, mehr um Fragen des kantonalen Proporz und der Vertretung von sog. Anstaltstypen geht, als um die fachliche Qualifikation. Auch erscheint es fraglich, dass bei den Vertretern des Strafvollzuges nur Personen gewählt werden, welche in einem Konkordatskanton im Justizvollzug arbeiten. In diesem Zusammenhang darf die Frage der Unabhängigkeit der Kommissionsentscheide sicherlich gestellt werden.

6.6. Leiter Integrationsabteilung

Unbestritten ist, dass

- G.C. zu Herrn und Frau H. eine engere Beziehung pflegte als zu anderen Mitarbeitenden der Anstalten Thorberg;
- das Personalamt des Kantons Bern am 07.01.2013 dem Antrag des Direktors der Anstalten Thorberg, d.h. von G.C., vom 30.11.2012 Herrn H. zum Leiter der Integrationsabteilung mit gleichzeitiger Neueinreihung in eine höhere Gehaltsklasse auf Grund eines veränderten Pflichtenhefts zugestimmt hat,

- Herr H.'s Hund Xeres, der im Sommer 2012 auf seinen Wunsch hin aus der Gruppe der Diensthundeführer ausschied (Zwischenzeugnis, datiert vom 08.10.2012, unterzeichnet von G.C.);
- dieser ab diesem Zeitpunkt somit kein offizieller Diensthund mehr war;
- Xeres jedoch weiterhin auf dem Wochenend-Dienstplan geführt wurde, dies in Absprache mit der Direktion, ohne Entgelt, dafür mit Pausen zum Versäubern (Stellungnahme des Rechtsanwaltes von Herrn H. vom 23.05.2014);
- das MAG vom 04.12.2013 nicht durch den direkten Vorgesetzten von Herrn H., d.h. durch den Spartenleiter Spezialvollzug, durchgeführt worden ist, sondern direkt durch den Direktor, d.h. G.C.;
- Herr H. sein Arbeitsverhältnis auf den 31.05.2014 gekündigt hat.

Es erscheint dem Untersuchungsleiter als nachvollziehbar, dass gewisse Mitarbeiter der Anstalten Thorberg das Gefühl bekommen hatten, G.C. hätte den Leiter Integrationsabteilung bevorzugt behandelt. Dies kann indessen offen bleiben, da Herr H. per 31.05.2014 die Anstalten Thorberg verlassen hat.

6.7 Nicht stichhaltige Vorwürfe

Die Vorhalte Nr. 2 Fall „Schwimmer MSTJ“, Nr. 4 Fall „X“, Nr. 7 „TAT“; Nr. 8 und Nr. 10 „Pekulien-Regelung“, welche von Herrn alt Nationalrat Weyeneth vorgetragen worden sind, haben sich als nicht stichhaltig erwiesen.

6.8. Keine strafrechtlichen Verfehlungen

Abschliessend hält der Untersuchungsleiter fest, dass er während der vorliegenden Administrativuntersuchung auf keine strafrechtlich relevanten Sachverhalte gestossen ist.

Bösingen, 20. Juni 2014

Der Untersuchungsleiter:

sig. B. Brägger

Dr. iur. Benjamin F. Brägger