



WHISTLEBLOWER

ORDNINGEN

I KØBENHAVNS KOMMUNE

Indberetninger om forhold
i Beskæftigelses- og
Integrationsforvaltningen

Konklusionsrapport

Indhold

1. Om undersøgelsen og denne rapport	4
1.1 Whistleblowerordningens anvendelsesområde og forpligtelsen til at følge op	4
1.2 Udvidet tavshedspligt og begrænset videregivelsesadgang	5
1.3 Generelt om de indberettede forhold	5
1.4 Undersøgelsens forløb	7
1.5 Aflevering af rapporten	11
1.6 Sagens videre behandling	11
2. Samlede konklusioner	13
3. Arbejds miljø	17
3.1 Indberettede forhold	17
3.2 Juridisk grundlag	18
3.3 Det generelle arbejdsmiljø, chikane, mobning mv	21
3.3.1 Arbejds miljø Københavns undersøgelse	21
3.3.2 Øvrige oplysninger	24
3.3.3 Daværende borgmesters bemærkninger	25
3.3.4 Konklusion	25
3.4 Indberetning om tilfælde, hvor direktionen skærmede en medarbejder fra borgmesteren	28
3.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	28
3.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger	29
3.4.3 Konklusion	29
4. Ligebehandling	31
4.1 indberettede forhold	31
4.2 Juridisk grundlag	31
4.3 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	32
4.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger	34
4.3.2 Konklusion	35
5. Sandhedspligt og tavshedspligt	37
5.1 Indberettede forhold	37
5.2 Juridisk grundlag	37
5.3 Hændelsesforløb	39
5.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger	45
5.3.2 Konklusion	45
6. Ændringer i ansættelsesforhold mv.	47
6.1 Indberettede forhold	47
6.2 Juridisk grundlag	47
6.3 Afskedigelse af en administrerende direktør	51

6.3.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen.....	51
6.3.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	52
6.3.3 Konklusion.....	52
6.4 Ændringer i fagdirektørs opgaveportefølje og omtale heraf i offentligheden	53
6.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	53
6.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	55
6.4.3 Konklusion.....	55
6.5 Forflyttelser og opgaveændringer mv.	56
6.5.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	56
6.5.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	58
6.5.3 Konklusion.....	59
7. Aktindsigt	60
7.1 Indberettede forhold	60
7.2 Juridisk grundlag	60
7.3 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	61
7.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger	66
7.3.2 Konklusion	66
8. Brug af ressourcer og intervention i medarbejdernes arbejde.....	69
8.1 Indberettede forhold	69
8.2 Juridisk grundlag	69
8.3 Kommandoveje og kompetencefordelingen mellem forvaltningen og borgmesteren	70
8.3.1 Oplysninger fra undersøgelsen.....	70
8.3.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	73
8.3.3 Konklusion.....	74
8.4 Indhentelse af advokatvurdering	74
8.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen	74
8.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	76
8.4.3 Konklusion.....	76
8.5 Anvendelse af forvaltningens ressourcer til private politiske formål. 77	
8.5.1 Oplysninger fra undersøgelsen.....	77
8.5.2 Daværende borgmesters bemærkninger.....	78
8.5.3 Konklusion.....	78

1. Om undersøgelsen og denne rapport

Borgerrådgiveren modtager og følger op på indberetninger til Whistleblowerordning i Københavns Kommune.

Som led i varetagelsen af whistleblowerordningen har Borgerrådgiveren modtaget og fulgt op på i alt syv indberetninger vedrørende forhold i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Indberetningerne blev modtaget i perioden 26. januar til 25. februar 2022.

Opfølgningen på indberetningerne afsluttes med denne rapport.

1.1 Whistleblowerordningens anvendelsesområde og forpligtelsen til at følge op

Københavns Kommune skal have en whistleblowerordning ifølge lov om beskyttelse af whistleblowere. Efter loven skal kommunen udpege en upartisk person eller afdeling, som varetager whistleblowerordningen (whistleblowerenheden).

Borgerrådgiveren administreres direkte under Borgerrepræsentationen og fungerer derfor uafhængigt af kommunens forvaltninger. Det fremgår af kommunens styrelsesvedtægt § 24, stk. 2, at Borgerrådgiveren varetager kommunens whistleblowerordning. Borgerrådgiveren er dermed kommunens whistleblowerenhed.

Loven giver beskyttelse for personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, herunder ved at indføre en stram ramme for håndtering af oplysninger om indberetterens identitet og af indberettede oplysninger i øvrigt, og ved at beskytte indberettere imod repressalier.

Ordningen omfatter indberetninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold samt visse overtrædelser af EU-retten.

Med "alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold" er tilsigtet, at der som udgangspunkt skal være tale om forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.

Indberetninger, som ikke er omfattet af ovennævnte anvendelsesområde, falder uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde og kan afvises.

Som udgangspunkt falder enkeltstående ansættelsesforhold uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, mens f.eks. indberetninger om seksuel chikane, grov mobning samt alvorlige brud på regler om arbejdsmiljø kan være omfattet af ordningen, ligesom også andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen efter omstændighederne kan være omfattet.

1.2 Udvidet tavshedspligt og begrænset videregivelsesadgang

Efter whistleblowerlovens § 25 har whistleblowerenheden tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der indgår i indberetninger.

Den sædvanlige adgang til at videregive oplysninger internt i kommunen gælder ikke for oplysninger, der indgår i indberetninger, idet lovens § 26 bestemmer, at whistleblowerenheden ikke må videregive oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, hvis indberetteren ikke har givet udtrykkeligt samtykke, jf. lovens § 26, stk. 1. Andre oplysninger fra indberetninger må kun videregives internt i kommunen til andre end whistleblowerenhedens medarbejdere, når det sker som led i opfølgning på en indberetning eller for at imødegå lovovertrædelser, jf. lovens § 26, stk. 3.

Øvrige oplysninger, der indsamles i forbindelse med sagens videre behandling, er ikke omfattet af den særlige tavshedspligt i whistleblowerloven. Sådanne oplysninger kan dog være omfattet af andre generelle bestemmelser om fortrolighed.

I forbindelse med udarbejdelse af denne rapport har whistleblowerenheden i relevante tilfælde sikret sig samtykke fra personer, hvis oplysninger normalt ville være omfattet af bestemmelser om fortrolighed. I det omfang rapporten indeholder oplysninger om disse personer, som normalt ville være fortrolige, er det således sket efter aftale med de pågældende.

Ved gengivelsen af enkelte dokumenter har whistleblowerenheden desuden anonymiseret stillingsbetegnelser og navne på medarbejdere under direktionniveau med et bogstav i parentes (f.eks. "(A)").

1.3 Generelt om de indberettede forhold

De syv indberetninger, som blev modtaget i januar og februar 2022, angik forhold med relation til den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester. Indberetningerne angik blandt andet potentielle brud på regler om arbejdsmiljø, mobning, og chikane, ligebehandling, sandhedspligt, tavshedspligt, forflyttelser og afsked foruden mulig tilsidesættelse af kompetenceafgrænsningerne i kommunen samt indblanding i sager om aktindsigt og brug af kommunens ressourcer til private forhold.

De forskellige forhold er behandlet i kapitel 3 til 8.

Det er whistleblowerenhedens vurdering, at alle undersøgte forhold fra indberetningerne, vedrører potentielt alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse og derfor pligtmæssigt skal undersøges.

Der har været stillet spørgsmålstejn ved, hvorfor whistleblowerenhedens undersøgelse fortsatte efter det tidspunkt, hvor den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester gik af. Det bemærkes hertil, at loven ikke giver mulighed for at undlade en undersøgelse af indberettede forhold med henvisning til, at den muligt ansvarlige ikke længere er tilknyttet kommunen.

Der kan tænkes tilfælde, hvor det indberettede reelt set er blevet uaktuelt, f.eks. som følge af, at en person ikke længere er tilknyttet kommunen. Man kan imidlertid ikke uden videre på forhånd udelukke, at undersøgelsen af historiske forhold fører til afdækning af forhold, som er aktuelt uacceptable.

De syv indberetninger indikerede, at en meget stor del af forvaltningens medarbejdere havde været negativt påvirket af forholdene, som også gav anledning til omfattende medieomtale. Disse medarbejdere, herunder dem som forud for indberetningerne eller i den mellemliggende periode valgte at søge andet arbejde, kan have en væsentlig personlig interesse i, at sagen bliver undersøgt af en uafhængig og uvildig instans og ikke bliver afsluttet med anonyme kilders oplysninger til pressen. Den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester, som i pressen afviste langt de fleste påstande, kunne af denne grund også have en interesse i sagens undersøgelse.

Desuden beskrev flere af indberetningerne forhold, som kunne udløse krav på godtgørelse eller erstatningsansvar, hvis de viste sig at være sande, ligesom undersøgelsen kan være med til at klargøre grænserne for samarbejdet mellem en borgmester og en forvaltning og således bidrage til læring og forebyggelse af konflikter af tilsvarende karakter.

Særligt om de indberetninger, som angik konkrete ansættelsesforhold, bemærkes, at indberetninger om en whistleblowers eget ansættelsesforhold ifølge lovens forarbejder som udgangspunkt vil falde uden for lovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold, f.eks. grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Som udgangspunkt er det derfor nærliggende at antage, at indberetningerne vedrørende afskedigelse af den administrerende direktør samt ændringerne i daværende fagdirektørs opgavesammensætning, jf. kapitel 6, ville falde uden for whistleblowerordningen uanset, at de ikke var indgivet af de pågældende selv. Men på grund af det samlede billede, som de syv indberetninger tegnede af forholdene i forvaltningen, er det whistleblowerenhedens opfattelse, at afskedigelsen og ændringerne må betragtes som en del af et samlet hele, og at indberetningerne herom derfor angår alvorlige forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.

I lovbemærkningerne til lov om beskyttelse af whistleblowere er dette kriterie blandt andet afgrænset således:

“Kriteriet ‘alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold’ angiver, at der som udgangspunkt skal være tale om forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse. Med kriteriet sigtes der efter at skabe en rimelig balance, som sikrer, at den beskyttelse, der efter loven gives til whistleblowere, modsvares af en reel samfundsinteresse i de forhold, der afdækkes i ordningerne.

Det vil i det enkelte tilfælde afhænge af en konkret vurdering, om indberetningen kan anses for at angå en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold i øvrigt.

Inden for anvendelsesområdet vil dog i almindelighed falde oplysninger om strafbare forhold, herunder overtrædelse af eventuel tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, under-slæb, bedrageri og bestikkelse m.v.

Også grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, offentlighedsloven samt efter omstændighederne f.eks. lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø m.v. er omfattet.

I den offentlige sektor vil grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet være omfattet. Det samme vil være tilfældet ved bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.” (fremhævet med fed skrift her).

Det bemærkes i den forbindelse, at indberetningerne indeholdt oplysninger, som indikerede, at direktionen var nødsaget til at skærme medarbejdere imod borgmesteren, og at håndteringen af direktionens ansættelsesforhold derfor var en væsentlig faktor ved vurderingen af blandt andet arbejdsmiljøet. Indberetningerne indeholdt desuden flere tilfælde af potentielt usaglige forflyttelser, jf. nedenfor.

1.4 Undersøgelsens forløb

En sædvanlig undersøgelse under whistleblowerordningen foregår ved, at whistleblowerenheden, med respekt for whistleblowerlovens særlige tavshedspligt og begrænsede videregivelsesadgang, forlanger, at den relevante forvaltning foretager nærmere undersøgelser til belysning af det indberettede.

Det følger imidlertid af vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen § 24, stk. 6, at såfremt Borgerrådgiveren vurderer, at der kan foreligge inhabilitet

hos den enhed, der ellers skulle behandle sagen, skal anmodningen om en redegørelse overgives til den relevante borgmester, som kan udpege en anden instans til efter aftale at foretage undersøgelsen i sagen, f.eks. Intern Revision, Databeskyttelsesrådgiveren, Borgerrådgiveren eller en ekstern advokat. Hvis Borgerrådgiveren imidlertid vurderer, at den mulige inhabilitet omfatter borgmesteren for den pågældende forvaltning, videresendes anmodningen om en redegørelse af forpersonen for Borgerrådgiverudvalget til forpersonen for Borgerrepræsentationen med henblik på stillingtagen til inhabilitetsspørgsmålet og sagens videre behandling.

Forpersonen for Borgerrådgiverudvalget videresendte på denne baggrund den 1. marts 2022 whistleblowerenhedens åbningskrivelse med bilag til forpersonen for Borgerrepræsentationen.

Særligt udpegede medarbejdere i Økonomiforvaltningen har siden forestået kontakten med whistleblowerenheden og Advokatfirmaet Bech-Bruun, som Økonomiforvaltningen bad om at forestå de nærmere undersøgelser og indsamling af oplysninger.

På grund af den særlige bestemmelse om tavshedspligt og den begrænsede adgang til at videregive oplysninger fra indberetninger, har hverken Økonomiforvaltningen eller Advokatfirmaet Bech-Bruun haft fuldt kendskab til indberetningerne.

Mens undersøgelserne stod på, refererede Advokatfirmaet Bech-Bruun til en styregruppe med deltagelse af Økonomiforvaltningen og whistleblowerenheden.

Undersøgelserne omfattede interviews med en række nuværende og tidligere medarbejdere og ledere fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt indhentelse af dokumentation i form af sagsoplysninger, e-mails, referater og lignende.

Whistleblowerenheden modtog den 29. juni 2022 via Økonomiforvaltningen Advokatfirmaet Bech-Bruuns rapport, bilagssamling samt en række yderligere dokumenter.

Frem til den 1. september 2022 modtog whistleblowerenheden efter konkret anmodning yderligere materiale, herunder de originale dokumenter, som Advokatfirmaet Bech-Bruun havde indsamlet, de fulde udskrifter af interviews samt dokumentation fra en række personalesager.

Indhentede oplysninger - det indsamlede materiale

Til belysning af de indberettede forhold har whistleblowerenheden via Økonomiforvaltningen (efter manuel optælling) modtaget et omfattende materiale (sagen omfatter samlet set i alt 1565 dokumenter fordelt på 244 særegne akter). Der er blandt andet tale om aktindsigtssager,

interne e-mails fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, møde-referater, skærbilleder fra forvaltningens intranet, afrapportering fra Arbejds miljø Københavns undersøgelse i foråret 2022 mv. samt afskrifter af 15 interviews, som Advokatfirmaet Bech-Bruun har afholdt med nuværende og tidligere medarbejdere og ledere fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt med den tidligere Beskæftigelses- og Integrationsborgmester.

De interviewede omfatter embedspersoner fra direktionsniveau (nuværende og daværende) og nedad i forvaltningens hierarki. Også tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentantniveauet er repræsenteret. Alle interviewede har haft kontakt til den daværende borgmester, heraf en væsentlig del af dem i det daglige arbejde.

Embedspersoner skal leve op til sandhedspligten. De må ikke videregive oplysninger, som er urigtige eller i sammenhængen er vildledende.

De interviewede er oplyst om, at de ikke havde pligt til at medvirke, at de havde ret til at medbringe en bisidder, og at de ville få et referat af interviewet til godkendelse. De interviewede har desuden på forhånd fået en oversigt over de emner, der ville blive stillet spørgsmål om. Enkelte personer har deltaget sammen med en bisidder.

Interviews er både gennemført ved fysiske møder og via Teams.

Advokatfirmaet Bech-Bruun har oplyst, at det har været et gennemgående tema for de personer, der har deltaget i interviews, at det har været vigtigt for dem, at deres navn mv. i det videre arbejde med indberetningerne i videst muligt omfang blev omfattet af fortrolighed. Whistleblowerenheden har oplyst Advokatfirmaet Bech-Bruun om, at enheden i videst muligt omfang, herunder inden for rammerne af lov om offentlighed i forvaltningen mv., vil respektere de medvirkendes ønske om anonymitet.

I forbindelse med udarbejdelse af denne rapport har whistleblowerenheden i relevante tilfælde sikret sig samtykke til at medtage oplysninger fra personer, herunder interviewpersoner, som umiddelbart kan identificeres. I det omfang relevante interviewpersoner kan identificeres er det således sket efter aftale med de pågældende.

Advokatfirmaet Bech-Bruun har i redegørelsen, der er udarbejdet for Økonomiforvaltningen, anført advokatfirmaets vurdering af det oplyste. Rapporten udgør et godt og omfattende fundament, men kan ikke stå alene, idet det efter loven er whistleblowerenheden – i Københavns Kommune Borgerrådgiveren – som skal vurdere, hvorvidt de indberettede forhold kan be- eller afkræftes.

Dertil kommer, at whistleblowerenheden på grund af tavshedspligt alene delvist har kunnet videregive indberetningerne i flere af sagerne til Økonomiforvaltningen (som har videreformidlet de samme oplysninger til Advokatfirmaet Bech-Bruun), hvorfor det kun er whistleblowerenheden, der har fuldt grundlag for at vurdere materialet i forhold til indberetningerne.

Dette er også baggrunden for, at whistleblowerenheden har anmodet om at modtage alle de indsamlede oplysninger med henblik på selvstændig stillingtagen. Særligt i en sag af denne karakter, bør whistleblowerenheden selvstændigt kunne begrunde sine konklusioner.

Whistleblowerenheden har gennemgået det indsamlede materiale, som er sammenholdt med indberetningerne og med Advokatfirmaet Bech-Bruuns rapport.

Høring

Rapporten har været forelagt daværende borgmester samt Økonomiforvaltningen til eventuelle bemærkninger.

Daværende borgmester

Daværende borgmesters modtog den 29. december 2022 via sin advokat udkast til rapport til eventuelle bemærkninger. Advokaten anmodede om dels konkret angivet bilagsmateriale dels yderligere materiale.

På denne baggrund og henset til sagens omfang og karakter drøftedes anmodningens afgrænsning umiddelbart telefonisk med advokaten, som under samtalen udtrykte tvivl om, hvilke dele af sagens materiale, det kunne være relevant at modtage. Advokaten foreslog selv, at anmodningen kunne afgrænses på baggrund af et gennemsyn på whistleblowerenhedens kontor.

Advokaten modtog herefter, den 12. januar 2023, det konkret efterspurgte bilagsmateriale samt tilbud om at gennemse øvrigt relevant materiale med henblik på en afgrænsning af anmodningen om yderligere materiale.

Advokaten reagerede ikke på whistleblowerenhedens tilbud eller følgende rykkere om svar og whistleblowerenheden oplyste derfor den 3. februar 2023 advokaten om, at det på denne baggrund ikke var muligt at tage stilling til anmodningen om yderligere materiale.

Whistleblowerenheden fastsatte herefter frist for eventuelle bemærkninger til 17. februar 2023.

Whistleblowerenheden har ikke modtaget bemærkninger fra daværende borgmester eller dennes advokat.

Økonomiforvaltningen

Økonomiforvaltningen modtog udkast til rapport i høring den 17. februar 2023 og afgav høringssvar den 24. februar 2023.

Whistleblowerenheden afholdt herefter et afklarende møde med forvaltningen den 9. marts 2023 og fremsendte på denne baggrund et revideret udkast til rapport og et referat af mødet, hvilket forvaltningen svarede på den 15. marts 2023.

Forvaltningen oplyste blandt andet, at "Økonomiforvaltningen har ikke bemærkninger til det nye udkast til konklusionsrapport."

Øvrige

Derudover har passager fra rapporten været forelagt for de implicerede med henblik på at sikre, at de pågældende var indforstået med det detaljeringsniveau, som deres oplysninger blev medtaget på.

1.5. Aflevering af rapporten

Normalt vil en afsluttende konklusionsrapport i en whistleblowersag blive fremsendt til den forvaltning, som rapporten vedrører. Som det fremgår under afsnit 1.4., er oplysningen af denne sag sket ved Økonomiforvaltningen efter proceduren i vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen § 24, stk. 6. Vedtægten indeholder ikke bestemmelser om modtagerkredsen af den afsluttende konklusionsrapport sådanne tilfælde.

Derfor og fordi rapporten blandt andet vedrører et tidligere medlem af Borgerrepræsentationen og tidligere borgmester, har whistleblowerenheden fundet det rigtigst at drøfte spørgsmålet om aflevering af rapporten med Borgerrådgiverudvalget.

Efter disse drøftelser har whistleblowerenheden besluttet at fremsende rapporten til Økonomiforvaltningen samt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

1.6 Sagens videre behandling

Sagen anses på det foreliggende grundlag for afsluttet ved whistleblowerenheden.

Det følger af vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen § 27, at forvaltningen efter afslutning af undersøgelsen af en sag under whistleblowerordningen træffer beslutning om, hvad sagen giver anledning til, hvilket meddeles Borgerrådgiveren til orientering.

Ansvar for sagens videre behandling påhviler derfor alene forvaltningen. Borgerrådgiveren foretager ikke yderligere og har ikke bemyndigelse til at følge op på sagen.

2. Samlede konklusioner

Indberetningerne til Københavns Kommunes whistleblowerordning angår arbejdsmiljø, ligebehandling, sandhedspligt og tavshedspligt, ændringer i ansættelsesforhold, brug af ressourcer, indblanding i medarbejdernes opgavevaretagelse samt brug af kommunens ressourcer.

Arbejdsmiljø

Indberetningerne indikerer særdeles dårligt arbejdsmiljø, herunder på grund af krænkelser af ansatte, samt at det var nødvendigt at skærme en eller flere medarbejdere fra den daværende borgmester for at beskytte dem.

Indberetningerne udpeger den daværende borgmester som ansvarlig.

Whistleblowerenheden finder det dokumenteret, at arbejdsmiljøet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen var særdeles dårligt og alvorligt belastet, og at et betydeligt antal ledere og medarbejdere oplevede forhold, som falder under definitionen af uacceptable krænkelser i arbejdsmiljølovgivningens regler om og kommunens politik for psykisk arbejdsmiljø. Whistleblowerenheden finder det endvidere godtgjort, at den daværende borgmesters ledelsesstil, konkrete kommunikationsform og adfærd var det centrale element heri.

Ledelsesstilen må efter whistleblowerenhedens opfattelse beskrives som almindeligt forekommende igennem det meste af den daværende borgmesters tid i forvaltningen. Dog tegner der sig et mønster af, at adfærden tog væsentligt til i omfang og styrke i perioden fra sommerferien 2021 frem mod kommunalvalget samme år, hvor det er oplyst, at den i perioder forekom næsten dagligt.

Whistleblowerenheden finder det samlet set godtgjort og dokumenteret, at ledelsesstilen, den konkrete kommunikationsform og adfærden, som den er beskrevet ovenfor, blev oplevet som nedværdigende (krænkende) og særdeles ubehagelig af et større antal medarbejdere og ledere.

Det er whistleblowerenhedens opfattelse, at ledelsesstilen ikke harmonerede med Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedrørende vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen.

Whistleblowerenheden finder det rimeligt at fremhæve, at oplysningerne i undersøgelsen også viser, at der synes at være en almindelig opfattelse af, at den daværende borgmester også havde gode

dage/perioder, hvor der var en almindelig tone på arbejdspladsen, og hvor den daværende borgmester var venlig og lyttende.

Ligebehandling

Indberetningerne indikerer, at flere kvindelige medarbejdere på grund af graviditet blev flyttet fysisk og organisatorisk og/eller fik ændret deres arbejdsopgaver på den daværende borgmesters foranledning.

Whistleblowerenheden finder det dokumenteret, at flere medarbejdere blev forflyttet i forbindelse med deres graviditeter, uden at det har været muligt at dokumentere saglige årsager hertil. Det findes også godtgjort, at forflytningerne skete efter instruks eller i hvert fald på foranledning af den daværende borgmester uanset, at borgmesteren ikke havde personaleansvar.

Whistleblowerenheden finder det endvidere dokumenteret, at den daværende borgmester i hvert fald i ét tilfælde udtrykkeligt tilkendegav, at hun ikke ønskede, at man ansatte en kvinde i den fødedygtige alder, og at hun i et andet tilfælde udtrykte utilfredshed med, at en medarbejder blev gravid til trods for, at borgmesteren havde bedt forvaltningen sikre sig, at dette ikke ville ske.

Whistleblowerenheden vurderer på den baggrund, at der er påvist tilstrækkeligt med faktiske forhold til at sandsynliggøre, at flere medarbejdere blev udsat for ændringer i deres ansættelsesforhold, og at hovedårsagen til dette var medarbejdernes graviditet, hvilket vurderes at have været usagligt.

Sandhedspligt og tavshedspligt

Indberetningerne indikerer, at den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester afgav misvisende information til offentligheden i forbindelse med Berlingskes dækning af sagen om de københavnske jobcentres brug af såkaldte 'henvisninger' (henvisninger til job), at den daværende borgmester talte usandt over for det politiske niveau under en forespørgsel i Borgerrepræsentationen, samt at den daværende borgmester i strid med lovgivningen videregav fortrolige oplysninger vedrørende en personalesag på et møde i Borgerrepræsentationen.

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at den daværende borgmester den 14. oktober 2021 udtalte sig i strid med sandheden og på en måde, der var egnet til at vildlede offentligheden om hendes kendskab til Københavns Kommunes praksis for og beslutning om ikke at anvende henvisninger på tidspunktet for udtalelserne.

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at det ikke var fuldt ud korrekt og i hvert fald ikke dækkende, da den daværende borgmester under

besvarelsen af en forespørgsel i Borgerrepræsentationen udtalte, at hun ikke var i stand til at besvare de tre punkter i en forespørgsel.

Ændringer i ansættelsesforhold

Indberetningerne indikerer, at den daværende administrerende direktør blev afskediget på usagligt grundlag på foranledning af den daværende borgmester, at den daværende fagdirektør fik ændret sin opgaveportefølje på et usagligt grundlag på foranledning af den daværende borgmester, og at den daværende borgmester omtalte den daværende fagdirektør på en unødvendig grov måde i offentligheden.

Indberetningerne indikerer videre, at flere medarbejdere er blevet bedt om at skifte arbejdsplads og/eller er blevet flyttet fysisk fra deres tidligere arbejdsplads, og/eller at der er sket ændringer i deres ansættelsesforhold uden saglig grund, og at dette skete på foranledning af den daværende borgmester.

På baggrund af sagens samlede omstændigheder er det whistleblowerenhedens vurdering, at det er sandsynliggjort, at den daværende borgmesters adfærd bidrog til de samarbejdsproblemer, der ledte til indgåelse af fratrædelsesaftalen med den daværende administrerende direktør. Det er således whistleblowerenhedens umiddelbare vurdering, at den konkrete aftale med overvejende sandsynlighed blev indgået som følge af et forhold, der ikke i det væsentligste skyldtes den daværende administrerende direktørs adfærd, ageren eller faglighed ved varetagelsen af hendes stilling.

Whistleblowerenheden finder at ændringen af den daværende fagdirektørs opgaveportefølje ikke var begrundet i saglige forhold fra den daværende borgmesters side.

Det er whistleblowerenhedens opfattelse, at den daværende borgmesters udtalelser i pressen om den daværende fagdirektør dels var urigtige og urimeligt grove, og dels at de objektivt set var egnede til at skade den daværende fagdirektørs renommé, herunder idet de var egnede til at give det indtryk, at den daværende fagdirektør blev fyret fra sin stilling eller sit ansvarsområde, og ikke blot at der blev foretaget en ændring i hendes opgaveportefølje.

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at der i flere tilfælde uden påviselig saglig grund skete ændringer i ansættelsesforholdene hos medarbejdere i umiddelbar nærhed af den daværende borgmester, og at dette skete på den daværende borgmesters foranledning.

Aktindsigt

Indberetninger indikerer, at den daværende borgmester forsøgte at begrænse og forsinke udlevering af aktindsigt til Berlingske.

Whistleblowerenheden finder det dokumenteret, at den daværende borgmester i en række tilfælde overskred sine beføjelser ved – blandt andet under henvisning til usaglige hensyn – på flere møder at søge at påvirke forvaltningens afgørelser, at gentage spørgsmål, hun allerede havde fået besvaret, og at stille insisterende spørgsmål til forvaltningens svar og vurderinger.

Whistleblowerenheden finder det også dokumenteret, at den daværende borgmester i flere tilfælde forsøgte at undslå sig fra at modtage orienteringer om sager om aktindsigt med risiko for, at sagernes afgørelse blev forsinket.

Whistleblowerenheden har gjort sig observationer om en forudgående praksis i forvaltningen, som sås at være i strid med kompetencefordelingen i kommunestyrelsesloven.

Brug af ressourcer og intervention i medarbejdernes arbejde

Indberetningerne indikerer, at den daværende borgmester gik uden om sædvanlige kommandoveje og herved tilsidesatte kompetencefordelingen i forvaltningen med henblik på at påvirke bestillinger, tal, data mv. ud fra rent politiske mål.

Indberetningerne indikerer videre, at den daværende borgmester indhentede en advokatvurdering uden saglig grund, i strid med kommunale forretningsgange og eventuelt i strid med principper for afholdelse af økonomiske udgifter.

Endelig indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester anvendte forvaltningens ressourcer til private politiske formål, herunder i forbindelse med etablering af et særskilt borgmestersekretariat.

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at den daværende borgmesters direkte kontakt til medarbejderne i nogle tilfælde gav medarbejderne det indtryk, at borgmesteren efterspurgte et bestemt resultat, og at hun ønskede at sætte sin vilje igennem, uanset at medarbejderne ikke fandt det ønskede udfald for fagligt forsvarligt.

Whistleblowerenheden finder ikke, at dette isoleret set er problematisk henset til borgmesterens ansvar for sagernes ekspedition. Whistleblowerenheden finder det imidlertid også godtgjort, at den daværende borgmesters kommunikationsform og efterspørgsel efter navngivne ansvarlige på alle sager i nogle tilfælde gav anledning til usikkerhed og utryghed for de involverede medarbejdere.

Whistleblowerenheden har imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at konstatere, at den daværende borgmesters intention var at sætte politiske hensyn over faglige hensyn.

Whistleblowerenheden finder det dokumenteret, at den daværende borgmester traf beslutning om indhentelse af et advokatnotat uden at rådføre sig med direktionen. Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at notatet ikke tilførte ny viden til kommunen og ud fra den målestok ikke var nødvendigt i forhold til afklaring af forvaltningens håndtering af aktindsigtsanmodninger. Whistleblowerenheden noterer sig i den forbindelse, at der reelt ikke var tvivl om behandlingen af disse sager i forvaltningen forud for bestillingen af notatet. Whistleblowerenheden finder det på denne baggrund tvivlsomt, om bestillingen af advokatnotatet skete i overensstemmelse med princippet om økonomisk forsvarlig forvaltning.

Whistleblowerenheden finder det ikke dokumenteret eller sandsynliggjort, at den daværende borgmester etablerede eller anvendte borgmestersekretariatet, og dermed kommunale ressourcer, til private, herunder politiske, formål.

Whistleblowerenheden finder det heller ikke dokumenteret eller sandsynliggjort, at den daværende borgmester på anden måde anvendte kommunens ressourcer til private formål.

3. Arbejdsmiljø

3.1 Indberettede forhold

Dette kapitel handler om det psykiske arbejdsmiljø i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

For det første indikerer indberetningerne, at arbejdsmiljøet, særlig i rådhus-delen, var særdeles dårligt, og at dette skyldtes den daværende borgmesters ledelsesstil og adfærd.

Indberetningerne indikerer herunder, at der forekom vedvarende mobning og chikane af ledere og medarbejdere. Der er indikeret en række effekter heraf (misstemning, frygt for direkte kontakt, frygt for at udarbejde materiale til borgmesteren, knuder i maven, stress og sygemeldinger).

Indberetningerne indikerer, at det ikke kun var de enkelte episoder, men summen og det kontinuerlige, som påvirkede den enkelte.

Efter beslutning i den styregruppe, som blev oprettet i forbindelse med undersøgelsen, blev der ikke foretaget særskilte undersøgelser af

indberetningerne om det generelle arbejdsmiljø, idet det blev vurderet, at Arbejdsmiljø Københavns undersøgelse i foråret 2022 måtte anses for at dække behovet for information. Ikke desto mindre blev arbejdsmiljøet hyppigt taget op af mange interviewede på eget initiativ i forbindelse med spørgsmål til andre emner, hvorfor whistleblowerenheden reelt har indsamlet oplysninger om arbejdsmiljøet, som rækker ud over Arbejdsmiljø Københavns undersøgelse.

For det andet indikerer indberetningerne, at forvaltningens administrative ledelse fandt det nødvendigt at holde en jurist væk fra den daværende borgmester både i fysisk henseende og som dokumentansvarlig for rådgivning til borgmesteren. Indberetningen indikerer, at det skyldtes den daværende borgmesters adfærd.

Generelt om psykisk arbejdsmiljø

Hvor et godt psykisk arbejdsmiljø skaber bedre samarbejde på arbejdspladsen, gør medarbejderne engagerede og bedre i stand til at håndtere forandringer samt bidrager til bedre trivsel og mindre sygefravær, kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø gøre det modsatte. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan således, ifølge Arbejdstilsynet, for den enkelte medarbejder øge risikoen for fysiske og psykiske helbredsproblemer som for eksempel hjerte-kar-lidelser, depression, angst og belastningsreaktioner, ligesom det for arbejdspladsen kan føre til øget sygefravær, arbejdsophør, dårligt samarbejde og ringe kvalitet i opgaveløsningen. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan derfor have store konsekvenser, både på kort og på langt sigt, og både for den enkelte og for arbejdspladsen.¹

I dette tilfælde, hvor der er tale om en offentlig forvaltning med en stor berøringsflade med mange borgere, kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø få konsekvenser for medarbejdernes opgaveløsning, som igen kan medføre dårligere betjening af borgerne og det politiske system.

3.2 Juridisk grundlag

Psykisk arbejdsmiljø, mobning, chikane mv.

Efter lov om arbejdsmiljø § 15 skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og efter lovens § 38 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det følger af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø § 5, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

¹ [Et godt psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Efter bekendtgørelsens § 22 skal arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.

Ifølge Arbejdstilsynets vejledning 4.3.1-1 –"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane", er der tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central. Det bemærkes, at domstolene synes at operere med en afgrænsning således, at adfærd, som i almindelighed opfattes som acceptabel, ikke uden videre falder ind under det juridiske krænkellesbegrebet, selv om en eller flere personer måtte opfatte det som krænkende.

Vejledningen opremser blandt andet følgende eksempler på krænkende handlinger:

- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier

Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.

Af Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedrørende vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen, fremgår det, at krænkende adfærd er uacceptabelt i Københavns Kommune.

Der skal ifølge politikken på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. både i og udenfor arbejdstiden.

Psykisk vold kan, som det fremgår af politikken, finde sted blandt ansatte eller mellem ledere og medarbejdere og kan forekomme i det fysiske møde eller skriftligt.

Ifølge politikken har alle ansatte – medarbejdere og ledere – et ansvar for, at chikane, mobning mv. ikke finder sted, samt for generelt at medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen. Ledelsen har et særligt ansvar for at gå forrest og sikre, at oplevelser med vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. bliver taget alvorligt og håndteret med fokus på alle parter i sagen.

Følgende er blandt andet anført i politikken:

“Vold, trusler, seksuel chikane, mobning mv. mellem kolleger eller mellem ledere og medarbejdere (internt)

I det følgende beskrives de typer af krænkende adfærd; vold, trusler, mobning samt digital og seksuel chikane, som en ansat kan blive udsat for fra kolleger eller ledere, og som kan forvolde den ansatte fysisk eller psykisk skade.

Det er uden betydning, om adfærden er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse, der er central og bevirker, at en hændelse altid skal håndteres og lederen informeres.

(...)

Psykisk vold

Psykisk vold er en samlet betegnelse for trusler, chikane, seksuel chikane og mobning, som forvolder psykisk skade – uanset om skaden er forvoldt med forsæt eller ved uopsigtighed.

Det vil sige, at det er uden betydning, om den psykiske vold er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke.

Det er personens oplevelse af den psykiske vold, der er central og bevirker, at en hændelse altid skal håndteres og lederen informeres.

Der er tale om psykisk vold, herunder trusler, chikane, mobning mv., når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende og/eller sårende.

(...)”

Af politikkens oversigter over former for fysisk og psykisk vold (krænkende adfærd) fremgår desuden følgende i oversigten over andre former for krænkende adfærd:

- Tilbageholdelse af nødvendig information,

- Sårende bemærkninger,
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver,
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab,
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv,
- At blive råbt af eller latterliggjort,
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale,
- Nedvurdering af andres job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence,
- Ubehagelige drillerier, og udnyttelse i jobbet, fx til private ærin-der for andre ansatte.

Der er ikke tale om en udtømmende liste.

Ifølge § 27, stk. 2, i vedtægt for borgerrådgiverfunktionen, har borger-rådgiverfunktionen ikke kompetence til at træffe beslutning om reaktio-ner, herunder ansættelses- eller kontraktsretlige konsekvenser eller ind-givelse af politianmeldelse.

Whistleblowerenheden har derfor ikke haft til opgave at tage stilling til, hvorvidt de berørte medarbejdere eventuelt kan søge erstatning eller godtgørelse for eventuelle brud på arbejdsmiljølovgivningen.

God forvaltningsskik

Det følger af god forvaltningsskik, at myndigheder skal optræde venligt og hensynsfuldt og på en måde, der styrker tilliden til den offentlige for-valtning. God forvaltningsskik tilsiger i forlængelse heraf også, at myn-digheder bør undgå, at borgere (og ansatte) unødigt hænges ud, ek-sempelvis i pressen, eller på anden måde stilles til skue.

En offentlig instans er som ansættelsesmyndighed – foruden de almin-delige personalejuridiske retsgrundlag – også omfattet af almindelige forvaltningsretlige regler og principper og således også af principperne for god forvaltningsskik. Dette indebærer, at man som offentlig ansættel-sesmyndighed også er forpligtet til at optræde venligt og hensynsfuldt over for sine medarbejdere, uagtet hvorvidt medarbejderne har ageret bebrejdesværdigt i en arbejdssituation.²

3.3 Det generelle arbejdsmiljø, chikane, mobning mv.

3.3.1 Arbejdsmiljø Københavns undersøgelse

I februar-marts 2022 lavede Arbejdsmiljø København (AMK), i samar-bejde med konsulentfirmaet Rambøll, en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens

² [God forvaltningsskik \(ombudsmanden.dk\)](https://ombudsmanden.dk) pkt. 4.2

centralforvaltning. Ca. 200 ansatte kunne svare på et elektronisk spørgeskema om deres psykiske arbejdsmiljø.

Spørgeskemaundersøgelsen formål var at give et billede af den generelle trivsel og oplevelse af omgangstonen, samarbejdet med det politiske ledelsesniveau, daværende borgmester samt at afdække, om der var ansatte, der oplevede krænkende adfærd.

94% (188 ud af 200) ansatte i centralforvaltningen besvarede spørgeskemaet.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen havde AMK følgende vurdering af arbejdsmiljøforholdene:

"(...)

Flertallet af de ansatte, der har besvaret spørgeskemaet, svarer positivt på spørgsmålene omkring trivsel og motivation, der måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet. 79% er tilfredse med arbejdet i sin helhed, og 73% føler sig motiverede og engagerede i arbejdet. 82% oplever, at der er en god omgangstone og omgangsform.

27% (51 ansatte) rapporterer oplevelser af krænkende adfærd, hvilket AMK vurderer, er en høj procentdel i undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø.

På baggrund af data fra spørgeskemaundersøgelsen er det AMKs vurdering, at arbejdsmiljøforholdene, trods en høj tilfredshed, motivation og oplevet god omgangstone hos flertallet af de ansatte, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for alle ansatte i Centralforvaltningen. AMK vurderer også, at det ikke er tilstrækkeligt forebygget, at konflikter kan udvikle sig til krænkende adfærd.

Dette begrundes i følgende punkter:

- Selvom flertallet af de ansatte svarer, at de generelt trives, er trivslen og motivationen dalet med en betydningsfuld forskel siden resultaterne fra Trivselsundersøgelsen i 2021 (TU21). Flere ansatte rapporterer en lavere grad af tilfredshed og motivation på arbejdspladsen end ved TU21, og en højere andel af ansatte end tidligere vil ikke anbefale andre at søge arbejde i Centralforvaltningen.
- I de åbne svarkategorier har de ansatte kommenteret på, at et konfliktfyldt samarbejdsklima mellem den politiske ledelse og tidligere administrative ledelse, afskedigelser samt udtalelser i medierne har en negativ indvirkning på trivslen. Dertil lægger AMK i sin vurdering vægt på, at et konfliktfyldt samarbejde på

øvre ledelsesniveauer kan øge risikoen for konfliktadfærd ned i en organisation.

- 25 % har endvidere svaret, at konflikter og uenigheder slet ikke eller i mindre grad bliver løst på en god måde.
- 51 ud af 188 ansatte har svaret, at de har oplevet krænkende adfærd indenfor de seneste 12 måneder, hvilket AMK vurderer som værende en høj andel. 9 ansatte oplever krænkende adfærd regelmæssigt (svarkategorierne "dagligt", "ugentligt", "månedligt"). 42 ansatte har sat kryds i kategorierne "af og til" og "en enkelt gang". 15 ansatte angiver, at krænkelserne aktuelt pågår. Der er en betydelig forskel til besvarelser i TU21, hvor 4 ansatte svarede, at de har oplevet krænkende adfærd i det interne samarbejde i kategorien: "af og til" og "en enkelt gang". I TU21 indgår spørgsmål vedr. det politiske ledelsesniveau ikke.
- Den krænkende adfærd opleves med forskel i omfang fra en kollega, en leder, en underordnet eller fra det politiske ledelsesniveau indenfor de seneste 12 måneder. De, som har regelmæssig politisk betjening ("dagligt", "ugentligt", "månedligt") rapporterer i højere grad end de, som ikke har politisk betjening, oplevelser af krænkende adfærd. Krænkende adfærd forekommer på tværs af centre, områder og kontorer i centralforvaltningen.
- AMK lægger i sin vurdering vægt på, at krænkende adfærd fra ledere og det politiske ledelsesniveau generelt vurderes til at have en alvorligere karakter grundet den ulige magtbalance og det, at det ofte ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp i situationen.
- Af de ansatte, der rapporterer krænkende adfærd har 41 oplevet, at adfærden har haft en sådan karakter, at de ikke har kunnet forsvare sig imod den. AMK har sammenholdt data om regelmæssigheden af den krænkende adfærd med oplevelsen af ikke at kunne forsvare sig. På den baggrund vurderer AMK, at det er sandsynligt, at enkelte ansatte oplever krænkende adfærd i form af mobning.
- 57 ansatte har svaret, at de har været vidne til krænkende adfærd, I det åbne kommentarfelt, hvor den ansatte har haft mulighed for at beskrive, hvad adfærden, som de var vidne til, bestod i, er mange oplevelser bevidnet, som beskrevet af den krænkede part.
- 37 af de ansatte, som har rapporteret krænkende adfærd, har fortalt herom til leder, HR, AMR eller TR. Men kun 15 af disse oplever, at der er gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen.

- 40% af de ansatte svarer, at de ikke kender til de forvaltningsmæssige retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd.

(...)”

3.3.2 Øvrige oplysninger

Som nævnt er der ikke foretaget særskilte undersøgelser af indberetningerne om det generelle arbejdsmiljø i forbindelse med whistleblowerenhedens undersøgelse, idet det blev vurderet, at AMK's undersøgelse måtte anses for at dække behovet for information. Ikke desto mindre blev arbejdsmiljøet hyppigt taget op af mange interviewede på eget initiativ i forbindelse med spørgsmål til andre emner, hvorfor whistleblowerenheden reelt har indsamlet oplysninger om arbejdsmiljøet, som rækker ud over AMK's undersøgelse.

Oplysningerne indsamlet igennem interviews stemmer overens med AMK's undersøgelsesresultater.

Størstedelen af de interviewede har således oplyst, at de oplevede arbejdsmiljøet som særdeles dårligt i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Det er gennemgående, at flere peger på, at den daværende borgmesters ledelsesstil var det centrale element heri.

Flere af de interviewede har oplyst, at den daværende borgmester i flere tilfælde anvendte kommunikation, som på grund af hård tone og kritik virkede meget voldsom for modtagerne og øvrige tilstedeværende, samt at mundtlige udbrud foregik både på tomandshånd og i andres påsyn og påhør.

Flere har endvidere oplyst, at den daværende borgmester i nogle tilfælde sendte e-mails med tilsvarende indhold, og at de skriftlige udbrud både kunne være stilet til enkelte medarbejdere/ledere eller være sendt med andre (chefer og kolleger) som cc-modtagere.

Det er oplyst, at den daværende borgmester havde dårlige dage, hvor hun kunne blive rasende, råbe ad folk på møder, eller f.eks. sende mails med kritik i et vredt ordvalg til en større kreds. Når dette gik ud over yngre medarbejdere, kunne det virke ganske voldsomt på de pågældende. Det er oplyst, at borgmesteren kunne være meget direkte og højlydt i sin kritik, og hun kunne også finde på at irettesætte en medarbejder, selvom der var andre til stede.

Det er også oplyst, at den daværende borgmester også havde gode dage, hvor der var en almindelig tone på arbejdspladsen, og hvor hun kunne være venlig og lyttende. Det er oplyst, at der imidlertid skete en gradvis ændring, sådan at samarbejds klimaet blev dårligere og dårligere, og at

det til sidst var vanskeligt for direktionen at arbejde sammen med borgmesteren.

Størstedelen af de interviewede har endvidere oplyst, at de oplevede, at den daværende borgmesters kommunikation og tone blev dårligere og dårligere jo tættere kommunalvalget kom, og det er oplyst, at den daværende borgmester blev utilregnelig og meget skiftende i humør. Flere har oplyst, at den daværende borgmesters uhensigtsmæssige håndtering af stress/pres op til valget medførte en række følelsesudbrud/kraftige reaktioner, når noget gik hende imod i denne periode.

Indberetningerne indikerer, at den daværende borgmesters kraftige reaktioner blev opfattet som langt udover en sædvanlig og sagligt begrundet reprimande eller irettesættelse og kan blandt andet beskrives ved, at modtageren kunne opleve sig underkendt på et menneskeligt plan og ikke alene pga. en faglig indsats.

Flere af de interviewede har oplyst at have haft oplevelsen af, at daværende borgmester opdelte forvaltningens personale i to grupper. Flere har oplevet, at man kunne være indenfor i varmen hos borgmesteren eller udenfor, og at den udskældende adfærd tilkom dem, der var udenfor.

Flere af de interviewede har oplyst, at det virkede som om, at den daværende borgmester havde en opfattelse af, at forvaltningens medarbejdere modarbejdede hende pga. deres politiske holdninger. De interviewede har understreget, at dette ikke var korrekt, idet direktionen og centralforvaltningen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen består af loyale embedsmænd, der kan arbejde for en borgmester uanset partifarve.

3.3.3 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester er ikke blevet interviewet om dette emne, men har den 14. marts 2022 oplyst i pressen, at hun selv bærer et stort ansvar for medarbejdernes oplevelse af at være blevet udsat for krænkende adfærd³.

3.3.4 Konklusion

Ud fra de indsamlede oplysninger (AMK's undersøgelse, interviews, sagsoplysninger, korrespondance mv.) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden det klart dokumenteret, at samarbejds miljøet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen var særdeles dårligt og alvorligt belastet, og at et betydeligt antal ledere og medarbejdere oplevede forhold, som falder under definitionen af

³ <https://politiken.dk/indland/kobenhavn/art8666245/Professor-har-%C2%BBaldrig-set-noget-lignende%C2%AB>

uacceptable krænkelser i arbejdsmiljølovgivningens regler om og kommunens politik for psykisk arbejdsmiljø. Whistleblowerenheden finder det endvidere godtgjort, at den daværende borgmesters ledelsesstil, konkrete kommunikationsform og adfærd var det centrale element heri.

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at der var en almindelig oplevelse af, at den daværende borgmester opdelte forvaltningens ansatte i dem, der var med (indenfor), og dem, der ikke var med (udenfor), og at denne opdeling blev markeret ved den nævnte kommunikationsform og igennem sociale signaler.

Whistleblowerenheden finder det yderligere godtgjort, at et betydeligt antal ledere og medarbejdere i forvaltningen en eller flere gange var i centrum for verbale udfald fra den daværende borgmester, som dels var overrumpende, dels var formuleret i en særdeles hård og bebrejdende tone, herunder ved anvendelse af råben og gestik, og som ikke fremstod sagligt begrundet. Enheden finder det endvidere dokumenteret, at den daværende borgmester tilsvarende sendte e-mails i en hård og bebrejdende tone til ledere og medarbejdere.

Udfaldenes overrumpende og usædvanlige karakter - herunder fordi de kom direkte fra forvaltningens politiske chef og også rettede sig imod medarbejdere, som ikke nødvendigvis havde kontakt til borgmesteren i øvrigt - samt deres hårde og bebrejdende tone og det forhold, at de i nogle tilfælde indebar, at medarbejderen blev "hængt ud" over for kolleger og chefer, gør dem efter whistleblowerenhedens opfattelse egnede til at blive opfattet som nedværdigende.

Ledelsesstilen må efter whistleblowerenhedens opfattelse beskrives som almindeligt forekommende igennem det meste af den daværende borgmesters tid i forvaltningen. Dog tegner der sig et mønster af, at adfærden tog væsentligt til i omfang og styrke i perioden fra sommerferien 2021 frem mod kommunalvalget samme år, hvor det er oplyst, at det i perioder forekom næsten dagligt.

Whistleblowerenheden finder det samlet set godtgjort og dokumenteret, at ledelsesstilen, den konkrete kommunikationsform og adfærden, som den er beskrevet ovenfor, blev oplevet som nedværdigende (krænkende) og særdeles ubehagelig af et større antal medarbejdere og ledere.

Oplysninger indsamlet igennem interviews stemmer overens med AMK's undersøgelsesresultater og konklusion om, at arbejdsmiljøforholdene ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for alle ansatte i Centralforvaltningen.

Det er whistleblowerenhedens opfattelse, at ledelsesstilen ikke harmonerede med Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedrørende vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen.

Undersøgelsen har alene rettet sig imod de indikationer om negativ adfærd, der er nævnt indledningsvist i dette kapitel, og har derfor ikke haft til formål at afdække det fulde billede af den daværende borgmesters ledelsesstil og ageren i dialogen med medarbejdere og ledere. Uanset dette finder whistleblowerenheden det rimeligt at fremhæve, at oplysningerne i undersøgelsen også viser, at der synes at være en almindelig opfattelse af, at daværende borgmester også havde gode dage/perioder, hvor der var en almindelig tone på arbejdspladsen, og hvor daværende borgmester var venlig og lyttende.

3.4 Indberetning om tilfælde, hvor direktionen skærmede en medarbejder fra borgmesteren

3.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Flere de forhold, der er gennemgået i kapitlerne 4, 5 og 6 kunne være inddraget i dette kapitels gennemgang af oplysningsgrundlaget for vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Af fremstillingstekniske årsager er dette ikke gjort.

En indberetning indikerer imidlertid særligt et forløb, som er særligt velbeskrevet og illustrativt. Der er tale om en medarbejder, som efter det indikerede faldt i unåde hos den daværende borgmester, hvilket fik direkte konsekvenser for vedkommendes daglige arbejde.

Den pågældende medarbejder har oplyst, at vedkommende var klar over, at vedkommendes faglige vurderinger havde været upopulære hos den daværende borgmester, primært på baggrund af et møde med DLA Piper samt mødet den 9. november 2021 om behandling af anmodninger om aktindsigt, hvor medarbejderen havde fastholdt et fagligt standpunkt vedrørende udfaldet af en sag om aktindsigt og tidspunktet for sagens ekspedition, som borgmesteren efter det oplyste var utilfreds med.

Forløbet vedrørende mødet i november 2021 er behandlet i kapitel 7.

Medarbejderen har yderligere oplyst, at vedkommende i januar 2022, nogle måneder efter mødet med daværende borgmester, og i umiddelbar forlængelse af den administrerende direktørs fratrædelse, blev indkaldt til møde med den resterende direktion. Til mødet blev vedkommende oplyst om, at vedkommende ikke længere skulle vise sig på Rådhuset, og at vedkommende ikke længere skulle have sit navn på notater, afgørelser mv., som skulle forbi borgmesteren, idet direktionen i så fald ikke længere kunne "beskytte" vedkommende. Dette uagtet, at direktionen samtidigt gav udtryk for at være meget tilfreds med vedkommendes arbejde. Et medlem af direktionen gav yderligere udtryk for, at så længe vedkommende var der, var medarbejderens stilling ikke i fare.

Dette indebar, at medarbejderen ikke måtte vise sig fysisk på rådhuset i den daværende borgmesters nærhed, ligesom medarbejderen heller ikke måtte stå som underskriver på diverse notater mv.

Forholdet er undersøgt ved hjælp af interviews med de involverede parter.

Det er oplyst af medlemmer af den daværende direktion, at den daværende borgmester til et møde med direktionen primo januar 2022 gav udtryk for, at hun ønskede medarbejderen fyret. En anden medarbejder skulle desuden flyttes fra Rådhuset. Dette er understøttet af et notat, udarbejdet af den daværende borgmester til direktionen i forbindelse med dette møde, hvor det var anført at:

"2 x legal sendes på græs, mens deres rolle i alt det her undersøges (Horten, omlægning af processer, udarbejdelse af fremadrettede processer mm.)"

Det var dette ønske fra den daværende borgmester, der medførte, at direktionen tog en samtale med den pågældende medarbejder for at give vedkommende et indblik i situationen og anbefale, at vedkommende ikke viste sig på Rådhuset. Det var vurderingen, at borgmesteren med sikkerhed var blevet rasende, hvis hun havde mødt medarbejderen.

3.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har oplyst, at hun ikke kan genkende at skulle have haft en konflikt med den pågældende medarbejder. Hun kan ikke huske at have set vedkommende før eller efter mødet den 9. november 2021. Den daværende borgmester har oplyst, at hun ikke havde personaleansvar, og at hun derfor heller ikke havde nogen holdning til, hvorvidt den pågældende medarbejder skulle afskediges, forflyttes eller andet.

3.4.3 Konklusion

Whistleblowerenheden finder det godtgjort, at den daværende borgmester i januar 2022 over for direktionen gav udtryk for, at hun ikke var tilfreds med to af forvaltningens jurister, og at hun udtrykte sig på en sådan måde, at direktionen forstod det således, at den daværende borgmester ønskede den ene jurist afskediget og den anden flyttet fra rådhuset.

Whistleblowerenheden finder det endvidere godtgjort, at direktionens reaktion, for så vidt angår den ene jurist, var at skærme vedkommende fra borgmesteren ved reelt set at skjule juristen for borgmesteren, herunder ved at bede juristen om at holde sig væk fra rådhuset og sørge for, at juristens navn ikke fremgik af notater mv., som skulle forelægges borgmesteren.

Whistleblowerenheden finder det endvidere godtgjort, at direktionen oplyste juristen om, at direktionen ellers ikke kunne beskytte juristen imod den daværende borgmester.

Det bemærkes, at whistleblowerenheden på baggrund af kendskab til juristens rådgivning, der efter det oplyste var baggrunden for borgmesterens utilfredshed, ikke finder det godtgjort, at der var sagligt grundlag for kritik af juristens faglige indsats, jf. mere herom i kapitel 7 om aktindsigt. Whistleblowerenheden finder ikke umiddelbart, at den beskrevne skærmning af medarbejderen udgjorde en væsentlig stillingsændring, som kan sidestilles med en afskedigelse, men bemærker dog, at juristen med titel af chefkonsulent og som placeret centralt i forvaltningens organisation kan have haft en berettiget forventning om i sædvanligt

omfang at kunne agere frit i forhold til alle ledelsesniveauer, og at det kan have været oplevet som nedværdigende og krænkende at skulle operere i det skjulte i forhold til forvaltningens politiske ledelse.

Whistleblowerenheden finder heller ikke, at juristen reelt var i aktuel risiko for at blive afskediget eller mødt med andre negative ansættelsesretlige reaktioner, idet borgmesteren ikke havde kompetence hertil, og idet direktionen udtrykte tilfredshed med juristens arbejde og netop forsøgte at beskytte vedkommende. Alene den omstændighed, at der fra direktionens side var et oplevet behov for at skærme medarbejderen, vurderes dog at være et udtryk for et særdeles usundt arbejdsmiljø.

Det bemærkes, at forløbet udspillede sig i en periode, hvor et betydeligt antal medarbejdere og ledere oplevede en ledelsesstil fra den daværende borgmesters side, jf. ovenfor, som blev oplevet som nedværdigende (krænkende) og særdeles ubehagelig. Dertil kommer, at flere medlemmer af direktionen var kommet på kant med borgmesteren og var ophørt med kort varsel, herunder efter at have følt sig hængt ud i offentligheden, jf. mere herom i kapitel 6. Dette vidner om et særdeles utrygt arbejdsmiljø, hvor selv direktionens opbakning ikke synes at have udgjort nogen solid sikkerhed.

4. Ligebehandling

4.1 indberettede forhold

Indberetningerne indikerer, at flere kvindelige medarbejdere på grund af graviditet blev flyttet fysisk og organisatorisk og/eller fik ændret deres arbejdsopgaver på den daværende borgmesters foranledning. Indberetningerne indikerer endvidere, at flere kvindelige medarbejdere blev chikaneret af den daværende borgmester. Indberetningerne angår forskellige medarbejdere og flere konkrete tilfælde.

4.2 Juridisk grundlag

Ligebehandlingslovens § 9 indeholder et forbud mod afsked og mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet og barsel:

“En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6 - 14, har fremsat anmodninger om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.”

Af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, fremgår endvidere følgende:

“Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6 - 11, 13 og 14 og i varslingsperioden efter barselslovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.”

Denne regel om omvendt bevisbyrde medfører, at det er ansættelsesmyndigheden, der med tilstrækkelig sikkerhed skal påvise, at en afskedigelse eller en mindre gunstig behandling af en medarbejder under graviditet, orlovsperiode og varslingsperiode ikke skyldes disse forhold.

Det følger endvidere af den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning, at forvaltningsmyndigheder ikke må foretage usaglig forskelsbehandling, ligesom det følger af magtfordrejningsprincippet, at der ikke må inddrages uvedkommende hensyn eller usaglige kriterier ved behandlingen af en sag.

For så vidt angår ændringer i en medarbejders ansættelsesforhold, følger det af det ansættelsesretlige retsgrundlag, herunder retspraksis mv., at en arbejdsgiver i vid udstrækning har ret til at foretage ændringer i medarbejderens ansættelsesforhold. Såfremt ændringen skal foretages ensidigt og umiddelbart, skal ændringerne dog være af en karakter, hvor medarbejderens ansættelsesforhold ikke ændres væsentligt. Herefter vil

ansættelsesmyndigheden kunne gennemføre ændringen uden eller med et kortere, passende varsel.

Hvis der er tale om en ændring af væsentlig karakter, vil der være tale om en opsigelse af medarbejderens eksisterende arbejdsvilkår med samtidigt tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår. En sådan ændring kan foretages ensidigt af arbejdsgiver, såfremt der ellers ville være saglige årsager til opsigelse af det eksisterende ansættelsesforhold, eller gensidigt, hvis medarbejderen accepterer de nye ansættelsesvilkår og indgår aftale med ansættelsesmyndigheden herom.

Hvorvidt der er tale om en væsentlig stillingændring eller ej kommer an på en konkret og individuel vurdering. Ændringer i beskæftigelsesgrad og løn til ugunst for medarbejderen vil som udgangspunkt altid være væsentlige stillingsændringer. Andre forhold kan være arbejdstidens placering (særligt hvis den nye arbejdstid er til væsentlig gene for medarbejderen), tab af prestige eller ansvarsområder, ændring af arbejdspladsens placering, ændring af stillingsbetegnelse mv. Det er de samlede ændringer og effekten heraf, der må bedømmes.

Det er et krav for ændringer i ansættelsesforholdet – væsentlige eller uvæsentlige – at der er en saglig og konkret grund hertil, jf. det forvaltningsretlige saglighedskrav. Ansættelsesmyndigheden må herefter ikke efter forgodtbefindende foretage usaglige ændringer i en medarbejders ansættelsesvilkår.

4.3 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Ved undersøgelsen er gennemført interviews med blandt andet personer fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens daværende direktion, den daværende borgmester og ansatte i henholdsvis ledelses- og borgmestersekretariatet. Endvidere indgår en mailkorrespondance i forbindelse med en foranstående ansættelsesproces om besættelse af et kommende barselsvikariat.

Det er oplyst af interviewpersoner, at flere medarbejdere, som var beskæftiget i den daværende borgmesters umiddelbare nærhed, blev gravide i løbet af deres ansættelse, herunder blandt andet tre personlige assistenter, en pressemedarbejder og en kommunikationsmedarbejder. Det er også oplyst, at disse medarbejdere alle blev flyttet fysisk og organisatorisk og/eller fik ændret deres arbejdsopgaver.

Det er oplyst, at flytningerne/ændringerne af arbejdsopgaverne skete på foranledning af den daværende borgmester.

Det var efter det oplyste den generelle oplevelse i sekretariaterne og i direktionen, at den daværende borgmester var af den opfattelse og gav

udtryk for, at en graviditet medførte, at man ikke kunne have sit arbejde som første prioritet, og at dette ikke var i overensstemmelse med en stilling som personlig assistent for hende. Det er endvidere oplyst af flere interviewpersoner, at oplevelsen var, at den daværende borgmester følte sig "svigtet" af nære medarbejdere, hvis de blev gravide og skulle holde orlov, og at man "enten var med eller imod hende". En interviewperson har i den forbindelse refereret til en episode, hvor den daværende borgmester skulle have sagt om en tidligere personlig assistent, at man ikke blev gravid så tæt på et valg, hvis man var glad for sit job.

Det er beskrevet, at den daværende borgmester havde en uvane med at lægge medarbejdere "på is", hvis hun oplevede, at de pågældende var imod hende eller "svigtede" hende. At en kvindelig medarbejder blev gravid, var et svigt.

Det er oplyst, at den daværende borgmester i flere tilfælde gav instruks om, at nære medarbejdere, der blev gravide og skulle på barsel, blev flyttet til andre opgaver.

For så vidt angår de personlige assistenter skulle deres graviditeter efter det oplyste fra interviewpersoner have været den direkte årsag til, at borgmesteren ikke ønskede, at de skulle vende tilbage til deres oprindelige stilling efter deres orlovsperiode.

Det er således oplyst fra flere interviewpersoner og bekræftet ved hjælp af oplysninger om personernes ansættelsesforhold, at flere nære medarbejdere blev flyttet fra opgaver tæt på borgmesteren til andre opgaver, når de blev gravide, og at dette skulle være permanente løsninger. Der var således ikke tale om, at medarbejderne midlertidigt skulle omplaceres under eller i forbindelse med deres graviditet. Det er oplyst, at flere af dem oplevede, at de ud over forflytningerne også blev "frosset ud", og at dette gik dem på.

En interviewperson har oplyst at have fået refereret, at den daværende borgmester bad chefen for borgmestersekretariatet om at gøre det klart for medarbejderne i sekretariatet, at de ikke skulle blive gravide⁴.

Det er yderligere oplyst fra en interviewperson, at en personlig assistent blev givet den begrundelse for en forflyttelse, at hun fagligt ikke havde levet op til forventningerne til stillingen som personlig assistent, og at hun derfor skulle have en anden funktion. Det er dog samtidig oplyst, at denne medarbejder netop havde fået lønforhøjelse, og at der ikke var kendskab til, at hun skulle have begået nogen faglige fejl, eller at hun på

⁴ Oplysningen har ikke kunnet bekræftes af et førstehandsvidne. Chefen for borgmestersekretariatet har ikke haft mulighed for/ønsket at medvirke i undersøgelsen pga. jobskifte.

anden vis ikke skulle være dygtig, hvorfor der ikke var saglig grund til at forflytte hende som følge af manglende kvalitet i hendes opgaveløsning.

Det er endvidere oplyst fra interviewpersoner, at to andre medarbejdere, der blev gravide, blev flyttet meget hurtigt fra den daværende borgmesters nærhed – én ved at flytte kontor og opgaver med meget kort varsel og forud for det allerede planlagte tidspunkt, og en anden ved at skulle arbejde hjemme under COVID 19-nedlukning, til trods for at resten af hendes afdeling fortsat arbejdede på rådhuset.

Det er yderligere oplyst af en interviewperson, at den daværende borgmester i forbindelse med en rekrutteringsproces udtrykkeligt bad om, at den kommende medarbejder blev en mand eller en kvinde uden for den fødedygtige alder. Det er oplyst, at dette medførte, at nogle kandidater blev indkaldt til samtale, selvom de var mindre kvalificerede, og at dette skete, fordi de var uden for den fødedygtige alder. Det er dog samtidig oplyst, at dette ikke førte til, at ansøgere blev fravalgt som følge af deres alder eller køn. Det er oplyst, at borgmesteren flere gange gav udtryk for den samme holdning i andre sammenhænge.

Det er oplyst, at der var eksempler på mandlige medarbejdere i samme sekretariat, som skulle have barselsorlov, men ikke blev flyttet. Forflyttelserne skete kun for kvindelige medarbejdere.

For så vidt angår rekruttering fremgår det af en mailkorrespondance mellem borgmesteren og en anden medarbejder, at borgmesteren udtrykte følgende om en konkret medarbejder i forbindelse med den konkrete medarbejderens foranstående orlovsperiode:

”Ja, det undrer mig faktisk, da jeg ifm. ansættelsen specifikt spurgte Mikkel ’er vi sikre på, at (...) ikke bare vil have et fast job i det offentlige, fordi hun nu har lyst til at få barn nr 3?’ Og det fik jeg nej til...”.

4.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har afvist, at hun skulle have forskelsbehandlet medarbejdere som følge af deres graviditet/orlovsperioder. Hun har oplyst, at det er rigtigt, at der var tre personlige assistenter, der gik på barselsorlov efter hinanden. Den daværende borgmester har oplyst, at hun ikke mener at have problematiseret dette, og at hun som borgmester i øvrigt ikke havde personaleansvar. Hun har yderligere henvist til, at en af de personlige assistenter vendte tilbage til en stilling som personlig assistent i foråret 2022⁵.

⁵ Det skal hertil bemærkes, at den daværende borgmester trak sig som borgmester den 15. marts 2022. Det skal endvidere bemærkes, at den

Den daværende borgmester har yderligere oplyst, at en anden personlig assistent, der vendte tilbage fra barsel i efteråret 2021, blev tilbudt at blive personlig assistent igen, men at vedkommende selv ønskede at prøve noget andet⁶.

Den daværende borgmester har endvidere oplyst, at hun ikke har sagt eller gjort noget, der kunne tolkes som om, hun ikke ønskede eller accepterede, at en medarbejder blev gravid eller skulle på orlov. Hun har hertil oplyst, at hun blandt andet deltog i babyshows, og at hun af egen lomme har givet gaver til medarbejdere, der blev gravide.

4.3.2 Konklusion

Ud fra de indsamlede oplysninger (interviews, personalesagsoplysninger, korrespondance mv.) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden det dokumenteret, at flere medarbejdere blev forflyttet i forbindelse med deres graviditeter, uden at det har været muligt at dokumentere saglige årsager hertil. Det findes også godtgjort, at forflytningerne skete efter instruks eller i hvert fald på foranledning af den daværende borgmester uanset, at borgmesteren ikke havde personaleansvar.

Whistleblowerenheden finder det endvidere dokumenteret, at den daværende borgmester i hvert fald i ét tilfælde udtrykkeligt tilkendegav, at hun ikke ønskede, at man ansatte en kvinde i den fødedygtige alder, og at hun i et andet tilfælde udtrykte utilfredshed med, at en medarbejder blev gravid til trods for, at borgmesteren havde bedt forvaltningen sikre sig, at dette ikke ville ske.

Whistleblowerenheden vurderer på den baggrund, at der er påvist tilstrækkeligt med faktiske forhold til at sandsynliggøre, at flere medarbejdere blev udsat for ændringer i deres ansættelsesforhold, og at hovedårsagen til dette var medarbejdernes graviditet, hvilket vurderes at have været usagligt.

Henset til beskyttelsen af gravide og orlovssøgende i ligebehandlingslovens §§ 9 og 16, stk. 4, er det op til ansættelsesmyndigheden at kunne løfte bevisbyrden for, at mindre gunstig behandling af medarbejdere ikke skyldes den gravides graviditet/orlovsperiode.

Det er oplyst i forbindelse med interviews, at en tidligere personlig assistents faglige organisation var involveret i vedkommendes flytning, og at denne ikke blev anset for at være en væsentlig stillingsændring.

pågældende medarbejder ifølge vedkommendes personalesag arbejder et andet sted end sekretariatet.

⁶ Det skal hertil bemærkes, at vedkommende ifølge hendes personalesag modtog besked om, at hendes stilling var blevet ændret. Det fremgår ikke, at dette skulle være sket på hendes egen foranledning.

Involveringen af den faglige organisation fremgår ikke af medarbejderens personalesag.

Whistleblowerenheden har ikke fundet grundlag for som led i denne undersøgelse at fastslå, hvorvidt der har været tale om brud på ligebehandlingsloven i de enkelte tilfælde, herunder for så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse.

5. Sandhedspligt og tavshedspligt

5.1 Indberettede forhold

Dette kapitel omhandler den daværende borgmesters kommunikation.

For det første indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester afgav misvisende information til offentligheden i forbindelse med Berlingskes dækning af sagen om de københavnske jobcentres brug af såkaldte 'henvisninger'. Den daværende borgmester blev i den forbindelse citeret for at udtale, at nogle tal for antallet af henvisninger var nye for hende og det politiske udvalg, og at hun var chokeret over tallene.

For det andet indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester talte usandt over det politiske niveau ved under en forespørgsel i Borgerrepræsentationen at udtale, at hun ikke kunne svare på nogle spørgsmål, før forholdene var undersøgt, og at det var den oplysning, hun havde fået.

For det tredje indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester i strid med lovgivningen videregav fortrolige oplysninger vedrørende en personalesag på et møde i Borgerrepræsentationen, idet hun henviste til oplysninger vedrørende en direktørs frivillige opsigelse.

5.2 Juridisk grundlag

Sandhedspligten

Sandhedspligten er fast antaget i retspraksis og i ombudsmandens praksis som en væsentlig embedspligt.

Der findes ikke særskilte skrevne regler om sandhedspligt for folkevalgte kommunalpolitikere. Det fremgår imidlertid af ombudsmandens praksis, at en borgmester er omfattet af en række krav, der svarer til embedsværkets, i forhold, der vedrører embedsførelsen⁷.

Det følger af tjenestemandslovens § 10, at en tjenestemand "samvittighedsfuldt [skal] ... overholde de regler, der gælder for hans stilling". Princippet i bestemmelsen gælder også for alle andre offentligt ansatte og for en borgmester⁸, jf. også Københavns Kommunes "Kodeks for regler og normer for forvaltningens rådgivning og bistand til Borgerrepræsentationen, udvalgene, overborgmesteren og borgmestrene", hvor beskrivelsen af "pligt II" regulerer sandhedspligten.

⁷ Se f.eks. ombudsmandens sag FOB 2020, s. 42. Der henvises tillige til Sten Bønsings artikel i Ugeskrift for Retsvæsen B s. 376 ff., som blandt andet handler om embedspersoners og folkevalgtes forpligtelse til at tale sandt.

⁸ Se f.eks. Økonomi- og Indenrigsministeriets betænkning nr. 1538 om afsættelse af borgmesteren og forberedelse af byrådsmøder, s. 145 (<https://im.dk/media/8267/betaenkning-nr-1538-om-afsattelse-af-borgmesteren-og-forberedelse-af-byraadsmoeder.pdf>).

Om sandhedspligtens indhold i forhold til pressekommunikation har Folketingets Ombudsmand i FOB 2020-46 blandt andet udtalt følgende:

“Offentlige myndigheder har et ret stort handlerum til at kommunikere til offentligheden i bl.a. pressemeddelelser og kan i den forbindelse også svare på kritik og forklare sine handlinger. Det er en både saglig og vigtig opgave. En pressemeddelelse må også gerne være skarpt vinklet. Men det er afgørende, at indholdet er retvisende.

(...)

Det er desuden vigtigt, at en myndighed også i sin pressebetjening er opmærksom på ikke at videregive urigtige eller vildledende oplysninger i en sag eller om processen for dens tilblivelse med det formål at undgå kritik. Der skal således i pressebetjeningen udvises en særlig opmærksomhed med henblik på at undgå videregivelse af oplysninger, der i den givne sammenhæng kan virke urigtige eller vildledende, jf. betænkning nr. 1443/2004 om embedsmænds rådgivning og bistand, s. 157.”

Tavshedspligten

Ifølge forvaltningsloven er oplysninger om enkeltpersoners private forhold fortrolige og dermed underlagt tavshedspligt.

Dette betyder, at man i relation til konkrete personalesager, hverken mundtligt eller skriftligt, må videregive oplysninger om verserende eller afsluttede personalesager til udenforstående.

En forespørgselsdebat i Borgerrepræsentationen må ikke berøre forhold, der kan relateres til konkrete medarbejderes personalesag.

Ingen af borgerrepræsentanterne kan, for åbne døre, drøfte konkrete medarbejderes opgaveløsning. Særligt negative tilkendegivelser om navngivne medarbejderes rolle, ansvar, kompetencer og lignende er forhold, der ville skulle indgå i en personalesag og i givet fald håndteres i et tjenstlig spor, hvor de forvaltningsretlige regler om sagsoplysning, partshøring osv. skulle iagttages, inden der eventuelt kunne træffes afgørelse.

Medarbejderes personalesager er som udgangspunkt undtaget fra aktindsigt, jf. offentlighedsloven § 21, stk. 2. Der kan gives aktindsigt i medarbejderens navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lænmæssige forhold og tjensterejser. For så vidt angår chefstillinger er der også aktindsigt i “disciplinære reaktioner” (ansættelsesretlige sanktioner) fra advarsler og derover indenfor et tidsrum af 2 år efter afgørelsen.

Det forhold, at der er adgang til aktindsigt i ansættelsesretlige sanktioner for chefer, betyder dog ikke, at der kan tales åbent om forhold vedrørende enkeltpersoners ansættelse, eller at oplysninger må videregives af egen drift. Desuden er det alene, når der er truffet endelig afgørelse, der kan gives aktindsigt. I de situationer vil medarbejderen desuden blive orienteret om, at der er søgt aktindsigt i vedkommendes personalesag, jf. offentlighedsloven § 41.

5.3 Hændelsesforløb

Tidligt den 14. oktober 2021 publicerede Berlingske en artikel om, hvordan jobcentrene i Københavns Kommune ikke havde henvist en eneste ledig til et job i de to foregående år.

Nedenstående er en beskrivelse af dele af hændelsesforløbet op til og efter Berlingskes artikel blev publiceret.

4. oktober 2021 (ca. to uger inden Berlingskes artikel blev publiceret) modtog den daværende borgmester en e-mail fra en medarbejder med titlen "Til godkendelse: Aktindsigt - Antal henvisninger til job fra jobcenter KBH (øvrigt)". I e-mailen fremgår blandt andet følgende:

"Til din godkendelse er her en besvarelse på en aktindsigt fra Berlingske, som spørger til antallet af henvisninger til job i jobcenteret.

Forvaltningen tolker anmodningen specifikt ift. lovgivningen om henvisning til job. En funktion jobcenteret ikke benytter, og som Marianne Beckers oplyser kun i meget begrænset omfang anvendes i andre kommuner.

I stedet er praksis, at der som udgangspunkt i alle i samtaler med jobparate ledige er indgået en aftale om at søge konkrete jobs."

E-mailen indeholdt to vedhæftede dokumenter. I det ene vedhæftede dokument "Besvarelse på anmodning om aktindsigt - antal henvisninger til job fra jobcenter Kbh" fremgik blandt andet følgende:

"(...)

Svaret på spørgsmålet "hvor mange gange Jobcenter København henviste ledige til et job i de 4 kvartaler af 2020 samt i 1. kvartal og 2. kvartal af 2021" er, at Jobcenter København ikke har 'henvist' ledige til et job i de 4 kvartaler af 2020 samt i 1. kvartal og 2. kvartal af 2021, jf. definitionen af henvisning af jobsøgende i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

(...)

Jobcenter København har hidtil haft en praksis, hvor der som udgangspunkt i alle i samtaler med jobparate ledige er indgået en aftale om at søge konkrete jobs. En sådan aftale er ikke en henvisning af

jobsøgende til arbejdsgiver eller et pålæg om at søge konkrete job jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) og er ikke i sig selv en afgørelse.”

I det andet vedhæftede dokument ”Cover til besvarelse på anmodning om aktindsigt - antal henvisninger til job fra jobcenter Kbh, fremgik blandt andet følgende:

”

- Henvisninger af jobsøgende til arbejdsgivere: Henvisningerne registreres automatisk i Fasit, og det er derfor muligt at måle på henvisninger. Jobcenter København har ikke anvendt ”henvisninger af jobsøgende til arbejdsgivere” og svaret på journalistens spørgsmål, er derfor, at Jobcenter København har henvist nul ledige til et job i perioden. Kontor for Digitalisering har trukket tallet.”

I den efterfølgende e-mailkorrespondance mellem medarbejderen og den daværende borgmester fremgik blandt andet følgende svar fra borgmesteren:

”Tak for det. Jeg synes, at det er ærgerligt, at vi ikke er nået længere med henvisning mv., da det stiller os svagt i pressens øjne...”

Så hvis jeg kan få en bekræftelse på, at Marianne Sørensen stiller op og forsvaret tempoet i udrulningen i fald, at Berlingske følger op og fokuserer på dén del – så er den godkendt.”

Den 12. oktober 2021 blev der udarbejdet et beredskabsnotat til den daværende borgmester på baggrund af et medlemsforslag⁹ vedrørende ændring af praksis ift. jobsøgning. Af notatet fremgik blandt andet følgende:

“(...)

Muligheden for at pålægge og henvise til konkrete job er ikke tidligere blevet anvendt. I stedet er der i samtalerne blevet indgået konkrete aftaler om at søge konkrete jobs, hvilket juridisk set er en mildere form for jobformidling og i høj grad med udgangspunkt i borgerens motivation og jobmål.

(...)

⁹ Medlemsforslaget kom fra Ø og var motiveret af, at BIU den 7. september 2021 blev orienteret om, at ledige fremadrettet kunne blive henvist, hvis deres kompetencer og erfaring ud fra en individuel konkret vurdering kvalificerede dem til at bestride jobbet. Medlemsforslaget gik ud på, at BIU skulle drøfte den nye praksis vedrørende henvisninger, at BIU skulle fastholde det reviderede samtalekoncept af 2017, samt at forvaltningen fremadrettet skulle forelægge sager om praksisændring på beskæftigelsesområdet i udvalget, før disse blev udmøntet i praksis.

Her henvises til BR's vedtagelse af samtalekonceptet, som anvendes til samtaler med dagpengemodtagere. Samtalekonceptet blev vedtaget den 27. april 2017."

Dagen inden Berlingske publicerede artiklen om, at ingen var blevet henvist til job i en periode (dvs. den 13. oktober 2021), skrev den daværende administrerende direktør blandt andet følgende i en e-mail til den daværende borgmester:

"Der er - som jeg forstår det - tidligere blevet brugt henvisninger, men det er ikke et redskab der har været anvendt i den periode, som aktindsigten omfatter (2020-juni 2021). Mit klare indtryk er at det dels handler om situationen på arbejdsmarkedet, hvor der ikke har været samme pres som der er nu, dels at der fra STARs side har været mere appetit på at gøre brug af de øvrige muligheder i LAB-loven, hvor samarbejde og dialog med erhvervslivet har været omdrejningspunktet. Henvisninger kræver at virksomhederne indgår i en mere systematisk tilbagemeldingsrelation med jobcenteret og ifm pålæg, så er der større teoretisk risiko for, at virksomhederne får mindre motiverede ansøgere, fordi de ledige pålægges at søge. Samtidig fik kommunerne med aftalen fra 2018, som langt de fleste af FTs partier står bag langt større frihed til at planlægge indsatsen overfor de ledige.

Det er ærgerligt at journalisten ikke - efter gentagne opfordringer - har spurgt STAR, hvad de mener om den praksis der har været i KK samt en lang række andre kommuner. Der er efter min bedste overbevisning ikke noget forkert i den praksis vi har haft indtil nu, men i lyset af det pressede arbejdsmarked har vi besluttet os for at stramme skruen og bruge flere af de redskaber vi har til rådighed."

Tidligt om morgenen den 14. oktober 2021 besvarede den daværende borgmester ovenstående e-mail. Af besvarelsen fremgik blandt andet følgende:

" Tak for de uddybende svar, Line. Det giver jo et noget andet billede - dels at der har ligget et andet styresignal fra staten og dels at der åbenbart er en historik, som Marianne så ikke kendte ..."

Et par timer senere skrev den daværende administrerende direktør følgende på forvaltningens intranet, vedrørende Berlingskes artikel om manglende henvisninger:

"Der er efter min bedste overbevisning ikke noget at udsætte på os i den konkrete sag. Forvaltningen har anvendt de redskaber i lovgivningen, som vi har anset for at være de mest velegnede i forhold

til den daværende situation på arbejdsmarkedet, virksomhedernes forventninger og dialogen med borgerne.”

I løbet af formiddagen den 14. oktober 2021 modtog direktionen/borgmesteren en række pressehenvendelser på baggrund af Berlingskes artikel, som var kritisk over for kommunens (manglende) anvendelse af henvisninger i en bestemt periode.

Om formiddagen den 14. oktober 2021, i en e-mailkorrespondance mellem den daværende administrerende direktør og den daværende borgmester, fremgik det, at borgmesteren bad den administrerende direktør om at ”steppe ind” ift. henvendelser fra pressen. Den administrerende direktør bekræftede dette.

Lidt efter kl. 12 samme dag skrev den daværende borgmester til den daværende administrerende direktør, at hun selv ville tale med pressen.

Ca. kl. 14.30 samme dag publicerede Berlingske en artikel, hvori den daværende borgmester blandt andet er citeret for følgende:

”Jeg er chokeret. Jeg synes, at det er fuldstændig uacceptabelt. Jeg skal dybt beklage. De tal er nye for mig og dermed også for det politiske udvalg,” siger beskæftigelsesborgmester Cecilia Lonning-Skovgaard (V) om nye oplysninger, som Berlingske har lagt frem.”

Det fremgår også fra medie billedet den 14. oktober 2021, at den daværende borgmester samme dag havde sendt en pressemeddelelse til Ritzau vedrørende situationen.

Den 29. oktober 2021 blev der publiceret en artikel på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens Intranet om, at den daværende faglige direktør havde fået et nyt arbejde. I artiklen fremgik blandt andet følgende:

”Ved udgangen af november siger fagdirektør Marianne Sørensen farvel til BIF. Hun har fået nyt job som afdelingschef i Beskæftigelsesministeriets departement.

(...)

Administrerende direktør i BIF, Line Nørbæk, glæder sig på Marianne Sørensens vegne over, at hun fra 1. december tiltræder en ny, spændende stilling som afdelingschef i Beskæftigelsesministeriets departement.

(...)

Den stilling Marianne Sørensen] tiltræder var tidligere besat af Jens Erik Zebis, som nu er styrelsesdirektør i STAR, hvorfor hans stilling blev slået op med ansøgningsfrist den 5. oktober 2021.”

Senest 8 hverdage før et møde i Borgerrepræsentationen den 4. november 2022 blev der rejst to forespørgsler til den daværende borgmester. Dansk Folkeparti rejste en forespørgsel til den daværende borgmester om jobcentrenes nul henvisninger af jobs til ledige i de sidste to år med en række konkrete spørgsmål, og Socialdemokratiet, Enhedslisten, Radikale Venstre, SF og Alternativet rejste en forespørgsel til den daværende borgmester vedr. ledelsesansvar

Den 3. november 2021 i en e-mailkorrespondance mellem den daværende administrerende direktør og daværende chef for borgmestersekretariatet, fremgår det, at borgmestersekretariatet flere gange havde spurgt den daværende borgmester om forventninger/ønsker til forberedelse af punkter til mødet i Borgerrepræsentationen dagen efter, og at daværende borgmester flere gange havde svaret, at hun ikke havde yderligere ønsker end to spørgsmål, hun havde stillet forvaltningen.

Den daværende borgmesters spørgsmål til forvaltningen var følgende:

- "Hvor mange ledige københavnere der er kommet i varigt arbejde gennem jobcentrene i indeværende valgperiode (tal bedes angivet for hvert enkelt år i valgperioden)?"
- "Hvilken procedure Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har besluttet vedr. brug af henvisninger ved aktivering af job parate konthjælpsmodtagere i Københavns Kommune (henvisning til orientering af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget fra den 14. oktober)?"

Forvaltningen udarbejdede på baggrund af ovenstående spørgsmål et coverbrev samt bilag til den daværende borgmester. I materialet fremgår blandt andet information/tabel om antallet af Københavns borgere med afgang til ordinær beskæftigelse sammenlignet med 6-byerne.

I dagsordensmaterialet til mødet i Borgerrepræsentationen den 4. november 2021 fremgår de to forespørgsler til den daværende borgmester (punkt 20 og 21 i mødets beslutningsprotokol).

Punkt 20 vedrørte jobcentrenes nul henvisninger af jobs til ledige i de sidste to år. Af indstillingen fremgår blandt andet følgende:

- " Beskæftigelses- og integrationsborgmesteren bedes redegøre for,
1. jobcentrenes nul-henvisninger af jobs til ledige københavnere gennem de sidste to år,
 2. om situationen i sammenlignelige kommuner herunder Aarhus,

3. hvor mange jobs ledige københavnere er blevet henvist til fra jobcentrene i indeværende valgperiode (tal bedes angivet for hvert enkelt år i valgperioden)?

(...)
"

Den 4. november 2021 under Borgerrepræsentations behandling af dagsordenspunkt 20 udtalte den daværende borgmester blandt andet følgende:

" (...) for så vidt angår spørgsmål 1-3 - dem kan jeg ikke svare på i dag. Jeg har, som det også fremgår af artiklerne, bestilt en tilbunds gående redegørelse der netop skal afdække hvilken praksis der har været anlagt, hvem der har besluttet denne og hvordan vores praksis forholder sig til andre kommuner, herunder Århus. Den undersøgelse vil tilgå BIU så snart den er færdig, forventelig som en del af dagsorden på det kommende udvalgsmøde der ligger den 13. december.

(...) Jeg synes sådan set at det - ift. den første spørger - egentlig er udtryk for respekt over for især udvalget, at vi nu får dobbeltklikket på den, finder ud af hvad det egentlig er der er op og ned, hvem der har truffet hvilke beslutninger hvornår, før jeg står og - man må have forståelse for at det tager noget tid at finde ud af. Jeg kan ikke komme det nærmere, end at det er den oplysning jeg har fået.

(...) om jeg kan bekræfte, at vi har besluttet det her i 2017, det kan jeg simpelthen ikke på stående fod, det må jeg gå tilbage og dobbeltjekke. Det kan jeg ikke bekræfte."

Punkt 21 vedrørte forespørgslen om ledelsesansvar. Indstillingen indeholdt blandt andet følgende:

"Beskæftigelses- og integrationsborgmesteren bedes redegøre for,

1. forløbet der ledte frem til den nylige omorganisering af arbejdsopgaverne på direktørniveau,
2. hvordan proceduren er, hvis en borgmester ønsker at flytte rundt på arbejdsfordelingen på direktionsniveau?

(...)"

Under Borgerrepræsentations behandling af dagsordenspunkt 21, fik den daværende borgmester blandt andet spørgsmålet: "påtager borgmesteren sig ansvaret for ansvarsrokeringen?". Den daværende borgmester besvarede spørgsmålet på følgende måde:

"ja, det gør hun, jeg kan tilføje, at det får ikke den store praktiske betydning, eftersom den pågældende direktør allerede før hele

den her sag udspandt sig, allerede før interviews osv. blev givet til Berlingske, havde søgt et andet job, det har vedkommende fået, så vedkommende fratræder jo kommunen, så... [herefter blev den daværende borgmester afbrudt af overborgmesteren]."

Efter overborgmesterens afbrydelse, fortsatte Borgerrepræsentationen behandlingen af punktet bag lukkede døre.

Det er oplyst af interviewpersoner, at alle eller i hvert fald hovedparten af de spørgsmål, som den daværende borgmester undveg i forbindelse med Dansk Folkepartis forespørgsel, var indeholdt i materiale, der var udarbejdet før BR-mødet. De samme oplysninger havde også været med i besvarelsen af anmodningen om aktindsigt, som borgmesteren havde modtaget før mødet. Det er oplyst, at det var en opfattelse i direktionen, at det derfor ikke var korrekt, at borgmesteren på mødet i Borgerrepræsentationen oplyste, at hun havde sat en undersøgelse i gang, men at den ikke var færdig, og at hun derfor ikke kunne svare.

5.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har i forbindelse med undersøgelsen forklaret, at hun tidligere har erkendt, at det var ukorrekt, at hun udtalte sig til Ritzau/Berlingske, som hun gjorde i forbindelse med rengøringsvirksomheden "De 5 stjerner" og artiklerne i Berlinske den 14. oktober 2021. Den daværende borgmester har i forbindelse med undersøgelsen forklaret, at hun ikke udtalte sig i strid med sandheden på mødet i Borgerrepræsentationen den 4. november 2021.

Hun har i den forbindelse oplyst, at hendes udtalelse under Borgerrepræsentationens møde den 4. november 2021 var i overensstemmelse med de informationer, hun havde den pågældende dag. Hun har endvidere oplyst, at det senere viste sig, at forvaltningen faktisk var i besiddelse af de ønskede oplysninger, men at hun ikke havde fået dem på forhånd, og at hun heller ikke havde fået at vide, at materialet allerede var blevet samlet.

Til dette har hun endvidere oplyst, at den daværende administrerende direktør var vidende om materialet, men ikke sagde noget til hende og ikke hjalp hende. Den daværende borgmester har i den forbindelse oplyst, at når hun ser tilbage på forløbet, er det hendes opfattelse, at hun blev svigtet af sine embedsfolk.

5.3.2 Konklusion

Information til offentligheden

Ud fra de indsamlede oplysninger (skriftligt materiale i relation til blandt andet en aktindsigtsafgørelse til Berlingske fra starten af oktober 2021 samt afgivne forklaringer fra undersøgelsens interviews) sammenholdt

med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden det godtgjort, at den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester den 14. oktober 2021 udtalte sig i strid med sandheden og på en måde, der var egnet til at vildlede offentligheden om hendes kendskab til Københavns Kommunes praksis for og beslutning om ikke at anvende henvisninger på tidspunktet for udtalelserne.

Besvarelse af forespørgsel i Borgerrepræsentationen

Ud fra de indsamlede oplysninger (skriftligt materiale i relation til blandt andet en aktindsigtsafgørelse til Berlingske fra starten af oktober 2021, TV-optagelsen fra mødet i Borgerrepræsentationen den 4. november 2021 (punkt 20), coverbreve med bilag til den daværende borgmester samt afgivne forklaringer fra undersøgelsens interviews) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden det godtgjort, at det ikke var fuldt ud korrekt og i hvert fald ikke dækkende, da den daværende borgmester udtalte, at hun ikke var i stand til at besvare de tre punkter i den stillede forespørgsel, og at det var det, hun havde fået oplyst.

Videregivelse af fortrolige oplysninger

Ud fra de indsamlede oplysninger (TV-optagelsen fra mødet i Borgerrepræsentationen den 4. november 2021 (punkt 21) samt artiklen "Marianne Sørensen skifter til Beskæftigelsesministeriet" på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens Intranet af 29. oktober 2022 samt afgivne forklaringer fra undersøgelsens interviews) finder whistleblowerenheden det ikke dokumenteret, at den daværende borgmester videregav fortrolige oplysninger vedrørende daværende fagdirektørs personale-sag under punkt 21 på mødet den 4. november 2021 i Borgerrepræsentationen.

Dette begrundes i, at den daværende borgmesters udtalelse under den åbne del af mødet (oplysninger om fagdirektørens frivillige opsigelse, samt hvornår hun ansøgte om og fik nyt arbejde) efter whistleblowerenhedens opfattelse ikke ses at være tavshedsbelagte oplysninger, uanset at de vedrørte en konkret medarbejders ansættelse og frivillige afsked.

Whistleblowerenheden har ikke forholdt sig til, hvorvidt udtalelserne i Borgerrepræsentationen var relevante i forhold til at besvare det stillede spørgsmål.

6. Ændringer i ansættelsesforhold mv.

6.1 Indberettede forhold

Dette kapitel handler om potentielt usaglige ændringer i en række ansættelsesforhold samt omtale af en leder i offentligheden. Der henvises til bemærkningerne i kapitel 1 om baggrunden for, at whistleblowerenheden finder de indberettede forhold omfattet af whistleblowerloven og undersøgelsesforpligtelsen.

For det første indikerer indberetningerne, at den daværende administrerende direktør blev afskediget på usagligt grundlag på foranledning af den daværende borgmester.

For det andet indikerer indberetningerne, at den daværende fagdirektør fik ændret sin opgaveportefølje på et usagligt grundlag på foranledning af den daværende borgmester.

Det er i den forbindelse indikeret, at den daværende borgmester omtalte den daværende fagdirektør på en unødvendig grov måde i offentligheden og på en måde, der lå ud over, hvad en embedsperson i fagdirektørens position skulle kunne tåle, og at dette skete uden sagligt grundlag.

For det tredje indikerer indberetningerne, at flere medarbejdere er blevet bedt om at skifte arbejdsplads og/eller er blevet flyttet fysisk fra deres tidligere arbejdsplads, og/eller at der er sket ændringer i deres ansættelsesforhold uden saglig grund, og at dette skete på foranledning af den daværende borgmester.

6.2 Juridisk grundlag

Uansøgt afsked, aftalt afsked og ændringer i ansættelsesforhold

Det er et grundlæggende krav til ledelsesmæssige dispositioner, at de skal være baseret på et sagligt grundlag og ikke må gå længere end det, der er nødvendigt (proportionalitet). En arbejdsgiver skal tillige udøve ledelsesretten på en måde, der er respektfuld over for en medarbejder, og som i rimelig grad tilgodeser medarbejderens forhold¹⁰.

Det er i forlængelse heraf et alment kendt princip i arbejdsretlig sammenhæng, at en uansøgt afskedigelse af en medarbejder skal være saglig. Således fremgår det af funktionærlovens § 2 b, 1. led, at:

”Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller

¹⁰ Se f.eks. Jens Kristiansen, Ansættelsesret, DJØF forlag, 1. udg., 2020, s. 158 og for det statslige område Personaleadministrativ Vejledning pkt. 31.9.

virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”

Det fremgår endvidere af Hovedaftalen mellem DA og (daværende) LO, § 4, stk. 3, at der ved afskedigelse af en arbejdstager omfattet af Hovedaftalens anvendelsesområde ikke må finde vilkårligheder sted. Økonomisk godtgørelse i forbindelse med overtrædelse af saglighedskravet kan efter Hovedaftalen gøres gældende efter 9 måneders kontinuerlig ansættelse.

Inden for det offentlige område gælder foruden funktionærloven og den relevante overenskomst de almindelige forvaltningsretlige regler under hele ansættelsesforholdet, herunder også i forbindelse med afsked. Disse indeholder blandt andet det almindelige forvaltningsretlige saglighedskrav, proportionalitetsprincippet, princippet om økonomisk ansvarlighed og magtfordrejningsprincippet. Disse forhold omfatter også medarbejdere og chefer, der ikke har været ansat i 1 år/9 måneder på opsigelsestidspunktet. Det betyder, at den offentlige ansættelsesmyndighed til enhver tid under ansættelsesforholdet – foruden de almene personalejuridiske regler – også skal behandle sine medarbejdere i overensstemmelse med forvaltningsloven og de forvaltningsretlige principper, og at en afskedigelsessag således også processuelt skal gennemføres i overensstemmelse med disse.

Det følger af en højesteretsdom (U 2005.616H), at fratrædelsesaftaler ikke er omfattet af det forvaltningsretlige afgørelsesbegreb, og at en sådan aftale således ikke kan tilsidesættes med henvisning til, at der i forløbet er blevet tilsidesat forvaltningsprocessuelle forskrifter, herunder forvaltningslovens regler. Folketingets Ombudsmand har efter Højesterets stillingtagen til dette forhold som hovedregel afvist at gå ind i sager vedrørende fratrædelsesaftaler, idet en ansat i forbindelse med indgåelse af en fratrædelsesaftale kan fraskrive sig den beskyttelse, de forvaltningsretlige regler yder, mod usaglige afgørelser. En fratrædelsesaftale – alt afhængig af indholdet af denne – kan herefter anses for at være indgået til fuld og endelig afgørelse af enhver indsigelse og ethvert mellemværende mellem parterne i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør.

Det er dog fortsat et krav for offentlige arbejdsgivere, at aftalen er sagligt begrundet. Særligt om afskedigelser på grund af samarbejdsproblemer bemærkes, at det efter ansættelsesretlig praksis som udgangspunkt skal kunne dokumenteres eller sandsynliggøres at forholdet i overvejende grad skyldes den part, der søges afskediget, at forholdet er påtalt og søgt ændret, og at forholdet er af en sådan karakter, at det ikke vil kunne forbedres tilstrækkeligt. Herefter vil en afskedigelse grundet dette forhold kunne være saglig.

I Københavns Kommune har Borgerrepræsentationen kompetencen til at afskedige direktører, herunder til at godkende fratrædelsesaftaler.

Dette sker på baggrund af en indstilling fra Økonomiudvalget. Økonomiforvaltningen håndterer selve den processuelle del af en afskedigelses-sag.

For så vidt angår ændringer i en medarbejders ansættelsesforhold, følger det af retsgrundlaget, herunder retspraksis, at en arbejdsgiver i vid udstrækning har ret til at foretage ændringer i medarbejderens ansættelsesforhold. Såfremt ændringen skal foretages ensidigt og umiddelbart, skal ændringerne dog være af en karakter, hvor medarbejderens ansættelsesforhold ikke ændres væsentligt. Herefter vil ansættelsesmyndigheden kunne gennemføre ændringen uden eller med et kortere, passende varsel.

Hvis der er tale om en ændring af væsentlig karakter, vil der være tale om en opsigelse af medarbejderens eksisterende arbejdsvilkår med samtidigt tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår. En sådan ændring kan foretages ensidigt af arbejdsgiver, såfremt der ellers ville være saglige årsager til opsigelsen af det eksisterende ansættelsesforhold, eller gensidigt, hvis medarbejderen accepterer de nye ansættelsesvilkår og indgår aftale med ansættelsesmyndigheden herom.

Hvorvidt der er tale om en væsentlig stillingændring eller ej kommer an på en konkret og individuel vurdering. Det er de samlede ændringer, der må bedømmes.

Det er et krav for ændringer i ansættelsesforholdet – væsentlige eller uvæsentlige – at der er en saglig og konkret grund hertil, jf. blandt andet det forvaltningsretlige saglighedskrav. Ansættelsesmyndigheden kan således ikke efter forgodtbefindende foretage ændringer i en medarbejders ansættelsesvilkår.

Principperne for god forvaltningsskik

Det følger af god forvaltningsskik, at myndigheder skal optræde venligt og hensynsfuldt og på en måde, der styrker tilliden til den offentlige forvaltning. God forvaltningsskik tilsiger i forlængelse heraf også, at myndigheder bør undgå, at borgere (og ansatte) unødigt hænges ud, eksempelvis i pressen, eller på anden måde stilles til skue.

Dette indebærer, at man som offentlig ansættelsesmyndighed også er forpligtet til at optræde venligt og hensynsfuldt over for sine medarbejdere, uagtet om medarbejderne f.eks. har ageret bebrejdellesværdigt i en arbejdssituation.

Såfremt ansættelsesmyndigheden finder behov og grundlag for at irettesætte en medarbejder eller på anden vis påtale dennes bebrejdellesværdige adfærd eller arbejdsindsats, eksempelvis i forbindelse med afholdelse af en tjenstlig samtale eller lignende, skal

ansættelsesmyndigheden således – foruden at iagttage de personalejuridiske retningslinjer herfor ved blandt andet at indkalde medarbejderen med passende varsel, tilbyde bisidder, udarbejde dagsorden og tage referat – fortsat iagttage principperne for god forvaltningskik og påtale de bebrejdellesværdige forhold over for medarbejderen i en ordentlig, hensynsfuld og høflig tone.

Afholdelse af en tjenstlig samtale samt påtaler af bebrejdellesværdig adfærd og/eller arbejdsindsats for en medarbejder vil som udgangspunkt være omfattet af medarbejderens personalesag og vil herefter være omfattet af bestemmelsen i offentlighedslovens § 21, stk. 2, som undtager personaleoplysninger fra offentlighed.

Kommunalt fastsatte retningslinjer

Det fremgår af "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen", at: "Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune." (med reference til arbejdsmiljølovgivningens krav om arbejdsgivers pligt til at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø). Det fremgår endvidere, at "Ledelsen har et særligt ansvar for at gå forrest og sikre, at oplevelser med (...) chikane (...) mv. bliver taget alvorligt og håndteret med fokus på alle parter i sagen".

Af politikens oversigt fremgår blandt andet følgende eksempler under psykisk vold:

"

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af andres job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Ubehagelige drillerier
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre ansatte"

Der er ikke tale om en udtømmende liste.

Økonomisk ansvarlighed

Princippet om økonomisk forsvarlig forvaltning indebærer ifølge kommunens kasse og regnskabsregulativ, at det påhviler enhver medarbejder at handle sagligt og fornuftigt i alle økonomiske anliggender på vegne af kommunen.

De almindelige bevillingsretlige regler, hvorefter der skal tages skyldige økonomiske hensyn, herunder udvises sparsommelighed, finder som udgangspunkt anvendelse ved indgåelse af aftaler om fratræden¹¹.

6.3 Afskedigelse af en administrerende direktør

6.3.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

I midten af januar 2022 blev det oplyst, at den daværende administrerende direktør stoppede i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Det fremgår af de indsamlede oplysninger, at der blev indgået en fratrædelsesaftale med direktøren, og at processen skete på foranledning af den daværende borgmester. Aftalen blev indgået med bistand fra den daværende administrerende direktørs faglige organisation. Fratrædelsesaftalen gør op med alle forhold vedrørende saglighed mv. i forbindelse med fratrædelsen og den daværende administrerende direktørs individuelle ansættelsesforhold.

Den økonomiske udgift til fratrædelsesaftalen ses at være fastsat ud fra gældende regler på området, herunder Rammeaftale for kontraktansættelse af chefer.

Det er hverken dokumenteret eller antydnet, at fratrædelsesaftalen blev indgået under hensyntagen til de ansatte under den daværende administrerende direktør eller arbejdspladsens samlede opgavevaretagelse, herunder heller ikke med henvisning til et behov for at skabe ro omkring medarbejdernes arbejdssituation.

Årsagen til indgåelse af fratrædelsesaftalen er ifølge det oplyste angivet til at være samarbejdsproblemer.

Det fremgår af sagens materiale, at den daværende borgmester rettede henvendelse til Økonomiforvaltningen med anmodning om at få indledt en afskedsprocedure vedrørende direktøren, og at årsagen hertil var uoverkommelige samarbejdsproblemer, som den daværende borgmester ikke længere havde tillid til, at der kunne ske en forbedring af.

Ifølge interviewpersoner arbejdede forvaltningen og herunder den daværende administrerende direktør loyalt for den daværende borgmester. Der kunne være faglige uenigheder, men det var ikke udtryk for, at forvaltningen eller direktøren modarbejdede borgmesteren. Snarere har forvaltningen oplevet det sådan, at der var ledere og medarbejdere, som borgmesteren mistede tillid til, og som hun afskrev som illoyale, selvom det ikke passede.

¹¹ Se for det statslige område Personaleadministrativ Vejledning, pkt. 31.9.

6.3.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Whistleblowerenheden er bekendt med den daværende borgmester begrundelser for at afbryde samarbejde med den daværende direktør. Den daværende direktør har ikke ønsket at disse fremgår af denne rapport.

Whistleblowerenheden har opfordret den daværende borgmester til at fremkomme med bemærkninger, men borgmesteren er ikke fremkommet med bemærkninger.

6.3.3 Konklusion

Det er ikke ud fra det foreliggende materiale dokumenteret, at eventuelle samarbejdsproblemer mellem den daværende borgmester og den daværende administrerende direktør i det væsentligste skulle kunne bebrejdes den daværende administrerende direktør. Ud fra de foreliggende oplysninger er det ikke dokumenteret, at den daværende administrerende direktør skulle have ageret problematisk i forhold til hendes samarbejde med den daværende borgmester. Der henvises til rapportens øvrige afsnit, hvor direktørens opgavevaretagelse er behandlet.

Det fremgår dog af sagens materiale, at der har været faglige uoverensstemmelser omkring blandt andet behandling af sager om aktindsigt, jf. kapitel 7. Det vurderes dog ikke godtgjort, at den daværende administrerende direktørs opgaveudførelse eller adfærd i forbindelse med denne sagsbehandling var bebrejdselsværdig eller på anden måde skulle have medført samarbejdsproblemer, der i det væsentligste kunne bebrejdes netop den daværende administrerende direktør.

Om undervisningsforløbet har interviewpersoner oplyst, at det advokatfirma, der stod for undervisningsforløbet, tidligere havde undervist Teknik- og Miljøforvaltningen i samme emner og med udgangspunkt i det samme materiale. Noget af undervisningen omhandlede aktindsigt og bekræftede forvaltningens vejledning til den daværende borgmester på dette område, hvilket hun tidligere havde stillet spørgsmål ved, jf. kapitel 7. Der var efter det oplyste ikke kendskab til advokatfirmaets materiale på forhånd, og det var efter det oplyste ikke iværksat med andet formål end at undervise i disse emner.

Forvaltningen ændrede på et tidspunkt i efteråret 2021 praksis, så borgmesteren ikke længere fik lagt sager om aktindsigt til godkendelse, men alene modtog materialet til orientering. Efter whistleblowerenhedens opfattelse udgjorde denne praksisændring imidlertid en korrektion af en forkert praksis, som ikke var i overensstemmelse med opgavefordelingen i kommunestyrelsesloven, jf. nærmere herom kapitel 7.

Whistleblowerenheden har ikke fundet det sandsynliggjort, at den daværende administrerende direktør skulle have optrådt illoyalt,

usamarbejdsvillig, eller at hun f.eks. skulle have forsøgt at skade den daværende borgmester.

På baggrund af sagens samlede omstændigheder er det whistleblowerenhedens vurdering, at det i højere grad er sandsynliggjort, at den daværende borgmesters adfærd bidrog til de samarbejdsproblemer, der ledte til indgåelse af fratrædelsesaftalen. Det er således whistleblowerenhedens umiddelbare vurdering, at den konkrete aftale med overvejende sandsynlighed blev indgået som følge af et forhold, der ikke i det væsentligste skyldtes den daværende administrerende direktørs adfærd, ageren eller faglighed ved varetagelsen af hendes stilling.

Henset til at den daværende administrerende direktør ikke insisterede på en reel afskedigelsesproces, men underskrev en fratrædelsesaftale, og at Borgerrepræsentationen efterfølgende godkendte aftalen, har whistleblowerenheden ikke fundet grundlag for yderligere.

6.4 Ændringer i fagdirektørs opgaveportefølje og omtale heraf i offentligheden

6.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens daværende fagdirektør blev omtalt af den daværende borgmester i medierne den 14. oktober 2021 i forlængelse af det mediefokus, der var på Københavns Kommunes Jobcentres brug af redskabet henvisninger. Den daværende borgmester er blandt andet citeret for følgende i Berlingske:

”Det er som nævnt besluttet, at jobcenterdirektør Marianne Sørensen ikke længere får lov at sidde med ansvaret: Vi skal have flyttet ansvaret fra den fagdirektør, der lige nu må siges ikke at have styr på hverken tal, fakta eller historik, over til nogen, som nu kan få pløjet området igennem. Og som kan sikre, at vi leverer den service, man kan forvente fra et stort jobcenter, og samtidig også sikrer, at københavnernes ikke er til grin for deres egne skattekroner.”

Den daværende borgmester blev senere samme dag interviewet til TV-avisen, hvor hun udtalte:

”(…) at når en sådan sag kan dukke op, så har man ikke gjort sit arbejde godt nok”.

Ingen i direktionen var efter det oplyste orienteret om indholdet i den daværende borgmesters udtalelser, før de så dem på internettet. Der henvises til gennemgangen af forløbet op til i kapitel 5, hvoraf det fremgår, at direktionen indtil ved middagstid havde opgaven med at tale med pressen om sagen.

Den daværende fagdirektør var således heller ikke forud for disse udtalelser blevet varslet om eller på anden måde orienteret om udtalelserne eller om den daværende borgmesters beslutning.

Fagdirektøren var efter det oplyste rystet over, at hun ganske uden varsel var blevet hængt ud i pressen på den måde, det var sket. Hun havde efter det oplyste ingen anelse om, at det ville ske, og hun kunne kun gisne om, hvad meldingen betød for hendes ansættelse eller arbejdsområder.

Fagdirektøren modtog dagen efter et brev i sin e-Boks underskrevet af den daværende borgmester, hvoraf følgende blandt andet fremgik:

”Mine udtalelser er alene et udtryk for, at jeg ønsker en ændring af opgave- og ansvarsfordelingen i direktionen. Jeg skal derfor for en god ordens skyld præcisere, at udtalelserne ikke ændrer på dit ansættelsesforhold i Københavns Kommune.”

Der blev efterfølgende udarbejdet en ny opdeling af ansvars- og kompetenceområder mellem den daværende fagdirektør og den daværende ressourcedirektør. Den daværende fagdirektør skulle herefter fremover have ansvaret for de udsatte borgere, digitalisering og unge (henholdsvis Jobcenter for Indsatsparate, Center for Afklaring og Beskæftigelse, Center for Kompetence og Brobygning, Jobcenter for Unge, Jobcenter for Arbejdsfastholdelse, Digitalisering og Ydelsesservice).

Det er oplyst, at ændringen i praksis medførte, at der blev flyttet rundt på nogle jobcentre mellem fagdirektøren og ressourcedirektøren. Ændringen af ansvarsområder og dens betydning i praksis stod efter det oplyste i meget stor kontrast til udmeldingen i pressen. Ifølge medlemmer af den daværende direktion var der tale om et kunstgreb uden saglig begrundelse, som alene skete for at legitimere udtalelserne i pressen.

Den daværende administrerende direktør har oplyst, at den daværende borgmester efterfølgende direkte bad hende om at sørge for, at fagdirektøren opsagde sin stilling. Det ville den daværende administrerende direktør dog ikke medvirke til, da hun mente, at dette ville være grænsende til magtfordrejning.

Der henvises i øvrigt til gennemgangen af forløbet op til udtalelserne i pressen i kapitel 5, hvoraf det blandt andet fremgår, at den daværende borgmester var orienteret om baggrunden for forvaltningens praksis for ikke at anvende henvisninger, herunder en kommunalpolitisk beslutning fra april 2017 samt den nationale myndighed STAR's tidligere sanktionering af tilgangen i København.

6.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har i interview oplyst, at den daværende fagdirektør havde løst sin opgave med at skaffe kvalificeret arbejdskraft til arbejdsgivere utilfredsstillende. Endvidere anvendte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ikke alle redskaber i værktøjskassen, eksempelvis henvisninger, hvilket ifølge den daværende borgmester var utilfredsstillende. Den daværende borgmester har oplyst, at hun anså dette for at være et stort problem, og at det var hendes indtryk, at den daværende fagdirektør ikke delte denne opfattelse. Derfor ønskede den daværende borgmester at skære igennem og ændre på opgavefordelingen i direktionen og sikre en fagdirektør, der aktivt ville gå ind og forsøge at løse udfordringerne med den manglende arbejdskraft. Den daværende borgmester har oplyst, at hun efterfølgende har fortrudt kommunikationen omkring beslutningen, men ikke selve beslutningen.

6.4.3 Konklusion

Ændringen i fagdirektørens opgaveportefølje

Det må på baggrund af sagens oplysninger lægges til grund, at den daværende borgmester forud for hendes udtalelser til pressen den 14. oktober 2021 var bekendt med Jobcenter Københavns henvisningspraksis, hvad der lå til grund herfor, og hvad der var blevet iværksat for at ændre på dette.

Der er ikke i forbindelse med undersøgelse fundet dokumentation for eller fremført andre saglige forhold, som kunne forklare og begrunde ændringen i fagdirektørens opgaveportefølje.

Der er således, ud fra sagens oplysninger, ingen dokumentation for eller sandsynliggørelse af, at fagdirektøren skulle have forvaltet sit ansvar for jobparate ledige i strid med lovgivningen, politiske beslutninger eller hensigtserklæringer eller i strid med anbefalinger fra eksempelvis STAR, eller på anden vis utilstrækkeligt.

Ud fra de indsamlede oplysninger (skriftligt materiale samt afgivne forklaringer fra undersøgelsens interviews) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden derfor, at ændringen af den daværende fagdirektørs opgaveportefølje ikke var begrundet i saglige forhold fra den daværende borgmesters side.

Whistleblowerenheden noterer endvidere, at ændringen heller ikke effektivt fratog fagdirektøren for ansvar for ledige jobparate.

Borgmesterens udtalelser i offentligheden

Det er whistleblowerenhedens opfattelse, at den daværende borgmesters udtalelser i pressen dels var urigtige og urimeligt grove, og at de objektivt set var egnede til at skade den daværende fagdirektørs renommé, herunder idet de var egnede til at give det indtryk, at den daværende

fagdirektør blev fyret fra sin stilling eller sit ansvarsområde, og ikke blot at der blev foretaget en ændring i hendes opgaveportefølje.

Det bemærkes, at den daværende borgmester befandt sig i en magtposition over for den daværende fagdirektør, uagtet at hun ikke havde direkte personaleansvar over for hende, og at udtalelserne blev givet direkte til pressen uden forudgående orientering af fagdirektøren eller på anden måde efter drøftelse af hendes arbejdsindsats.

I forlængelse heraf er det whistleblowerenhedens opfattelse, at såfremt fagdirektøren rent faktisk havde ageret bebrejdellesværdigt og skulle have indskærpet sine forpligtelser, burde dette have foregået under hensyntagen til rammerne for det ansættelsesretlige system, hvorefter den daværende fagdirektør ville være blevet givet mulighed for at fremlægge sit synspunkt.

Udtalelserne udgjorde endvidere videregivelse af oplysninger, der efter whistleblowerenhedens opfattelse var omfattet af beskyttelseshensynet i offentlighedslovens § 21, stk. 2, hvorefter personalesager er undtaget fra offentlighed; ligesom oplysningerne efter whistleblowerenhedens opfattelse udgjorde oplysninger om en enkeltpersons private forhold, som kunne undtages efter offentlighedslovens § 30, nr. 1.

Endeligt bemærkes, at den daværende fagdirektør med advokatbistand efterfølgende via Økonomiforvaltningen forsøgte at få Københavns Kommune til at forholde sig til hændelsesforløbet, herunder kommunens overholdelse af det forvaltningsretlige princip om god forvaltnings-skik, forvaltningsretlige krav til saglig forvaltning og brud på tavshedspligt. Advokaten bad endvidere kommunen om at redegøre for, hvordan kommunen ville rette op på de fejl advokaten påpegede, herunder retelse af ukorrekte oplysninger i diverse medier. Økonomiforvaltningen besvarede ikke disse spørgsmål, men henviste til formalia, herunder at udtalelserne var fremsat af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens borgmester, og at fagdirektøren derfor måtte rette henvendelse dertil.

6.5 Forflytninger og opgaveændringer mv.

6.5.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Det er oplyst af centralt placerede interviewpersoner, at den daværende borgmester fik forflyttet flere medarbejdere både fysisk og opgavemæssigt uden saglig grund, alene fordi de af den ene eller den anden grund havde påkaldt sig borgmesterens vrede eller utilfredshed.

Det er oplyst af flere interviewpersoner, at der eksisterede en opfattelse fra den daværende borgmesters side af, at man enten var med hende, eller var imod hende, og at hvis man var imod, så var man ude.

Det er også oplyst, at flere medarbejdere, som kom på kant med den daværende borgmester, valgte at fratræde deres stillinger i forvaltningen.

Der er givet konkrete eksempler, jf. nedenfor.

Forløbet med pressechefen

Det er af interviewpersoner oplyst, at der forekom en episode efter et interview, hvor den daværende borgmester var meget vred og ked af det. Det er oplyst, at disse følelser blev rettet mod pressechefen, som havde arrangeret mødet, og som efter interviewet blev skældt ud af den daværende borgmester foran sine medarbejdere. Dagen efter blev han bedt om at flytte til et kontor i Bernstorffsgade, og han fik ikke flere opgaver som pressechef.

Pressechefen havde søgt om orlov, men den administrative ledelse havde meddelt ham, at det kunne han ikke få, før valget var overstået. Det var ikke denne ansøgning om orlov, der var den udløsende faktor for hans forflyttelse. Efter direktionens opfattelse var han en dygtig pressechef, og der var ingen saglig grund til, at han med dags varsel fik frataget sine arbejdsopgaver og blev flyttet til et kontor i Bernstorffsgade.

Efter at pressechefen blev flyttet fra Rådhuset, blev der efter det oplyste ansat en "vikarierende" pressechef til Rådhuset – dette dog uden, at den oprindelige pressechef i den forbindelse modtog afskedigelsesvarsel, varsling om ændring af sine ansættelsesvilkår eller anden meddelelse herom.

Det fremgår af sagens oplysninger, at der efterfølgende blev indgået en fratrædelsesaftale med pressechefen.

Forløbet med sekretariatslederen

Det er oplyst af centralt placerede interviewpersoner at den daværende borgmester kørte chefen for ledelsessekretariatet ud på et sidespor, frøs hende ud og fratog hende en række arbejdsopgaver.

Det er oplyst, at ændringerne i den daværende borgmesters adfærd over for sekretariatschefen begyndte, da chefen kom tilbage fra barselsorlov i 2020. Fra dette tidspunkt var hun ikke længere en af den daværende borgmesters fortrolige. Borgmesteren talte ikke til hende længere og kunne f.eks. finde på at hilse på alle deltagerne på et møde bortset fra sekretariatschefen. Sekretariatschefen fik et tidspunkt at vide, at hun blandede sig i for mange ting, men hun fik ikke derudover nogen forklaring på den opståede situation. Det er oplyst, at sekretariatschefen blandt andet havde til opgave at sørge for betjeningen af den daværende borgmester og af udvalget samt andre opgaver, f.eks. som projektleder på

udviklingsprojekter. Det gjorde det vanskeligt for chefen at løse disse opgaver, når hun blev holdt ude fra ledelsesmøder og fra borgmesterens inderkreds.

Whistleblowerenheden er bekendt med det efterfølgende forløb, som vedkommende ikke har ønsket fremgår af denne rapport.

Andre tilfælde

Whistleblowerenheden er oplyst om flere tilfælde, hvor centralt placerede ansatte blev flyttet og/eller fik ændrede opgaver, og hvor det er oplyst, at disse ledere og medarbejdere havde oplevelsen af at være faldet i unåde og blive frosset ud af den daværende borgmester.

I flere tilfælde førte ændringerne til, at de pågældende ansatte søgte andet arbejde. Det drejer sig blandt andet om en kommunikationschef og en områdeleder.

6.5.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har generelt bestridt, at hun skulle have været årsag til, at flere medarbejdere skulle være blevet forflyttet eller selv fratrådte deres stillinger. Den daværende borgmester har oplyst, at hun heller ikke i andre sammenhænge skulle have afskediget medarbejdere eller bedt om at få dem afskediget eller flyttet til andet arbejde.

For så vidt angår den tidligere pressechef har den daværende borgmester oplyst, at hun ikke havde noget at gøre med, at vedkommende fysisk skiftede placering til Bernstorffsgade frem for tidligere placering på Rådhuset, og at dette ikke skete efter hendes ønske. Den daværende borgmester har oplyst, at der var en episode med et interview, der ikke gik som planlagt, hvilket hun var blevet meget ked af. Dette havde dog ikke noget at gøre med, at pressechefen efterfølgende blev flyttet til andre opgaver. Den daværende borgmester har oplyst, at dette efter hendes opfattelse skete som følge af en konflikt mellem pressechefen og sekretariatet, idet pressechefen havde bedt om orlov under valgkampen og var blevet nægtet dette.

For så vidt angår den tidligere sekretariatsleder har den daværende borgmester oplyst, at hun selv og en tidligere administrerende direktør i enighed traf beslutning om at opdele sekretariatet i to (henholdsvis borgmester- og ledelsessekretariat), da sekretariatslederen var på barsel. Der var ikke tale om, at hun blev lagt på is eller lignende. Den daværende borgmester har oplyst, at sekretariatslederen blev sygemeldt i efteråret 2021 som følge af forhold uden for arbejdet, og at den daværende borgmester selv bekostede nogle blomster til hende med ønsket om god bedring.

Den daværende borgmester har oplyst om en konkret sag, hvor en medarbejder opsagde sin stilling, angiveligt grundet den daværende borgmesters adfærd, at hun ikke har haft nogen konflikt med denne medarbejder, at hun ikke havde noget særligt tæt samarbejde med medarbejderens afdeling, og at hun hverken havde kendskab til eller indflydelse på medarbejderens beslutning om at fratræde sin stilling.

6.5.3 Konklusion

Der er ikke fundet skriftlig dokumentation i sagens oplysninger, eksempelvis i form af notater fra personalesager eller lignende, der kan dokumentere, at medarbejdere er blevet forflyttet til andre områder på foranledning af den daværende borgmester. Idet der som oftest har været tale om mindre ændringer i ansættelsesforhold, vil der i givet fald heller ikke være truffet afgørelse herom, som vil kunne dokumentere dette skriftligt.

Uden dokumentation for årsagen til ændringerne i medarbejdernes personaleforhold, må det ud fra interviewpersonernes overensstemmende forklaringer dog lægges til grund, at i hvert fald en del af årsagen til, at en række ansatte blev flyttet fra nært samarbejde med den daværende borgmester, skyldtes en dårlig relation mellem den daværende borgmester og de pågældende medarbejdere, og at årsagen hertil ikke umiddelbart kan findes i medarbejdernes opgavevaretagelse eller adfærd.

Whistleblowerenheden finder det på denne baggrund godtgjort, at der i flere tilfælde uden påviselig saglig grund skete ændringer i ansættelsesforholdene hos medarbejdere i umiddelbar nærhed af den daværende borgmester, og at dette skete på den daværende borgmesters foranledning.

7. Aktindsigt

7.1 Indberettede forhold

Dette kapitel handler om håndteringen af konkrete sager om aktindsigt.

Indberetninger indikerer, at den daværende borgmester forsøgte at begrænse og forsinke udlevering af aktindsigt til Berlingske.

7.2 Juridisk grundlag

Forholdene er reguleret af offentlighedslovens regler om aktindsigt, kommunestyrelseslovens § 31, stk. 1 og 3 og kapitel 4 i styrelsesvedtægt for Københavns Kommune.

Offentlighedsloven

Ifølge offentlighedslovens § 7 kan enhver forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed mv. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed. Loven indeholder visse undtagelser fra denne hovedregel.

En aktindsigtsanmodning skal som hovedregel afgøres snarest og senest syv arbejdsdage efter modtagelsen, jf. lovens § 36, stk. 2 og 3. Aktindsigtssager skal derfor behandles og afgøres så hurtigt som muligt.

Kommunestyrelsesloven og styrelsesvedtægten for Københavns Kommune

Københavns Kommune har såkaldt mellemformstyre med delt administrativ ledelse. Det betyder blandt andet, at overborgmesteren og borgmestrene deler ansvaret for den øverste administrative ledelse af kommunen, idet de hver især har den øverste ledelse af den forvaltning, der administrerer deres respektive udvalgs opgaveområder.

At borgmesteren har den øverste ledelse betyder navnlig, at borgmesteren har ansvaret for at tilrettelægge sagsgangen og kontrollere, at forvaltningen behandler sagerne med den fornødne grundighed og hurtighed. Borgmesteren har ikke kompetence til at træffe afgørelse i enkeltsager, jf. kommunestyrelseslovens § 31, stk. 3 og styrelsesvedtægt for Københavns Kommune kapitel 4:

“Som øverste daglige leder af forvaltningen har borgmesteren ansvaret for, at alle formelle forhold vedrørende sagsekspeditionen er i orden, dvs. at der er ansat tilstrækkeligt kvalificeret personale til løsningen af kommunens opgaver, at de ansatte iagttager god forvaltningsskik, at der internt tilrettelægges hensigtsmæssige arbejdsrutiner og kontrolprocedurer, og at der sikres den fornødne koordination mellem sammenhængende sagsområder. Borgmesteren er således ansvarlig for alle forhold, der vedrører den kommunale organisation, især vedrørende sagernes ekspedition og

personalet, dvs. forhold, der sikrer, at kommunen er funktionsdygtig og kan fungere hensigtsmæssigt.

(...)

Som en forudsætning for varetagelsen af de her nævnte opgaver må det antages, at borgmesteren har adgang til at føre tilsyn med alle dele af forvaltningen og afkræve alle ansatte de oplysninger, som er nødvendige for udøvelsen af dette tilsyn. Borgmesteren vil således også have adgang til at gennemse sager, herunder sager med fortrolige oplysninger, for så vidt det er nødvendigt af hensyn til de funktioner, der i loven er pålagt borgmesteren, ikke mindst opgaverne som øverste daglige leder af forvaltningen og koordinator af udvalgenes virksomhed. Dette gælder tillige sager, som behandles i den kommunale forvaltning, men som ikke kan forelægges kommunalbestyrelsen.

(...)

Borgmesteren har ikke i sin egenskab af øverste daglige leder af administrationen nogen kompetence med hensyn til sagernes indhold. Borgmesteren har således ikke instruktionsbeføjelse over for ansatte, med hensyn til hvorledes sagerne skal afgøres. Borgmesteren har heller ikke kompetence til at give direktiver med hensyn til beslutninger om konkrete sagsbehandlingsskridt såsom afgørelse af spørgsmål om ansattes habilitet i forhold til en sag, spørgsmål om indhentelse af udtalelser og fremsendelse af oplysninger til partshøring eller spørgsmål om meddelelse af aktindsigt. Borgmesteren kan heller ikke som øverste daglige leder omgøre administrative afgørelser eller selv træffe afgørelse i sagerne. Det forhold, at en sag kan eller skal afgøres administrativt, vil således ikke indebære, at administrationens kompetenceudøvelse sker under borgmesterens ledelse, således at borgmesteren kan instruere om beslutningens indhold eller selv træffe beslutningen.”¹²

7.3 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Kort rids af forløbet

Forvaltningen modtog i efteråret 2021 op til kommunalvalget den 16. november en række anmodninger om aktindsigt fra Berlingske.

Det er oplyst, at forvaltningen i en periode havde en praksis, hvorefter sager om aktindsigt blev forelagt borgmesteren til godkendelse. Denne praksis blev ændret i løbet af efteråret 2021, således at borgmesteren alene skulle orienteres om forvaltningens afgørelser om aktindsigt.

Efter Berlingskes artikel den 14. oktober 2022 om jobcentrenes brug af såkaldte henvisninger, opstod der efter det oplyste en ekstra høj

¹² Lov om kommunernes styrelse med kommentarer (3. udg.), DJØF's forlag 2022, s. 550 ff.

opmærksomhed på pressens dækning af forvaltningen samt på medier-nes anmodninger om aktindsigt.

Med udgangspunkt i konkrete anmodninger om aktindsigt fra Berlingske blev der afholdt fire sagsmøder. Efter det oplyste var baggrunden, at den daværende borgmester ønskede at genindføre en ordning med et "war-room", der tidligere havde været anvendt i forvaltningen til at håndtere svære sager.

Det er fra flere oplyst, at stemningen på disse møder var dårlig, og at den daværende borgmester var meget vred over, at forvaltningen fastholdt, at det var ulovligt at undlade at besvare en anmodning om aktindsigt, fordi det var politisk uhensigtsmæssigt.

Møderne fandt sted 25. oktober, 28. oktober, 9. november og 11. november 2021. Der blev den 11. november 2021 udarbejdet referat af møderne. Det er oplyst, at referaterne af møderne er en meget redigeret version af møderne, idet den daværende borgmester var meget vred over den faglige vejledning, hun modtog.

Mødereferater

Af referaterne fremgår blandt andet følgende:

Mødet 25. oktober 2021:

"(...)

(A) indledte mødet med at redegøre for reglerne for aktindsigt (frister, meroffentlighed med videre), herunder om, at mødets karakter var, at BM ville have mulighed for at stille spørgsmål til og få uddybet forvaltningens afgørelse i sagen.

Dernæst blev sagen om aktindsigt i beskæftigelsespolitiske nøgle-tal drøftet.

BM sagde, at hun ikke forstod, at der skulle gives aktindsigt i "kø-benhavnerfokus", da det efter hendes opfattelse var et ikke færdigt produkt med tal og en fremstilling, som løbende efter BM's opfat-telse har været diskuteret.

(A) sagde derefter, at forvaltningen lovgivningsmæssigt er for-pligtet til at give aktindsigt i faktiske oplysninger, selvom hele pro-dukten ikke 'var et endeligt eller færdigt produkt'.

BM svarede, at hun ikke anerkendte denne tilgang, da det ikke var et færdigt produkt, og at hun ønskede at have 'egne advokater' med til et møde herom.

Line Nørbæk sagde, at forvaltningen ville vende tilbage med ny afgørelse, hvor forholdet om hvilke oplysninger, der var faktiske oplysninger i forvaltningens konkrete afgørelse.
(...)”

Mødet 28. oktober 2021:

“(…) BM sagde, at sagen da måtte kunne besvares efter valget. (A) og Line Nørbæk anførte, at det på ingen måde var et sagligt argument for forvaltningens afgørelse i sagen.
(...)”

Mødet 9. november 2021:

“(…) BM anførte efterfølgende, at hun på det første sagsmøde af (A) var blevet oplyst, at sagen vil skulle undtages foreløbige tal/ukorrekte tal. (B) anførte flere gange, at det ikke gjorde oplysninger til ikke faktiske oplysninger, og at de var omfattet af aktindsigt, når de var præsenteret for BM. Line Nørbæk og Marianne Becker anførte, at de også var sådan, de havde hørt (A).

BM anførte herefter, at hun var blevet oplyst, at sagen først vil skulle afgøres fredag. (C) bekræftede, at han fejlagtigt havde givet BM den oplysning. (B) anførte, at fristen var overskredet, idet den regnes fra at aktindsigten i første omgang var blevet ansøgt. Og at der ikke var tale om en ny aktindsigt, da journalisten fornyet specifikt bad om aktindsigt i københavnerfokus.
(...)”

Mødet 11. november 2021:

“(…) BM tog orienteringen om de tre aktindsigtssager til efterretning.
(...)”

Skriftlig vejledning

I den mellemliggende periode skrev den daværende administrerende direktør blandt andet følgende til den daværende borgmester ved e-mail af 31. oktober 2021 (om samme aktindsigtsanmodninger, som blev drøftet på møderne):

“(…)”

Vi har tre aktindsigtsanmodninger, som vi på nuværende tidspunkt har drøftet og som ikke er afsendt.(...)

Aktindsigtssager behandles normalt som hastesager, da udgangspunktet i offentlighedsloven er, at afgørelsen skal være sendt senest 7 arbejdsdage efter modtagelsen af anmodningen.

Nr. 1) vedrører antallet af henvisninger fra 2016-2021. Forvaltningen har data klar og er ved at justere teksten i afgørelsen. Som aftalt forklarer vi hvad der er sket mellem første og andet kvartal i 2018, men vi kan ikke lovligt tilbageholde oplysningerne. Jobcenter København har brugt henvisninger i begrænset omfang i 2017 og starten af 2018, dels som led i skifte fra virksomhedspraktik og løntilskud til ordinær ansættelse i en virksomhed, dels som systematiske henvisninger, dvs. hvor der var tvivl om rådighed og hvor man derfor i et vist (begrænset) omfang systematisk henviste til job mhp. indberetning/sanktionering. Pr. 1. februar 2018 blev virksomhedsmodul i FASIT taget i drift og i den forbindelse er anvendelsen af 'henvisning' til de to formål erstattet af at anvende aftale om at søge konkrete jobs via rekrutteringsanmodninger.

Forvaltningen er klar til at give journalisten aktindsigt i data i begyndelsen af den kommende uge.

Nr. 2) vedrører mange dokumenter fremsendt i mails fra 2017 og frem til nu, og er derfor omfangsrig. Afgørelsen er dog juridisk ukompliceret, da journalisten, helt entydigt, har ret til aktindsigt i de konkrete faktuelle oplysninger i de pågældende interne dokumenter, dvs. nøgletallene.

Forvaltningen er klar til at give journalisten aktindsigt i nøgletallene i begyndelsen af den kommende uge.

Nr. 3) vedrører materiale omhandlende henvisninger til ledig i job. Her er der tvivl om hvilken fortolkning af begrebet 'henvisning' som journalisten ønsker anvendt. Det bedes han præcisere i svaret til ham.

Dette ønske om præcisering er klar til at blive sendt afsted.

I de to første sager er der ingen saglige hensyn, der gør, at afgørelserne ikke kan sendes afsted, og det kan hurtigt blive en sag i sig selv, at vi forhaler afgørelserne. Det er ulovligt for forvaltningen at tilbageholde dokumenterne, når afgørelsen om aktindsigt er klar til at blive sendt. Det tredje svar bør også sendes, da det kan kritiseres, hvis der går for lang tid inden vi beder om præcisering.

Det følger af den kommunale styrelseslov, at ansvaret for at godkende aktindsigter i sidste ende ligger hos mig, som øverste leder af forvaltningen - borgmesteren har ansvaret for sagernes ekspedition. Det vil med andre ord sige ansvar for, at forvaltningen

udfører sit arbejde, og at de ansatte iagttager god forvaltningsskik, men fsva de konkrete afgørelser er det mig, der kan godkende sagerne.
(...)”

Interviews

Flere interviewede har oplyst, at de opfattede det sådan, at den daværende borgmester ville udsætte besvarelsen af disse anmodninger til efter kommunalvalget, og at hun gjorde alt, hvad hun kunne, for at forhale processen, herunder ved at nægte at modtage materiale på sit bord, aflyse aftalte møder med kort varsel mv.

Et daværende medlem af direktionen taler om ”borgmesterens ordre om at trække sagen i langdrag og vente med at sende aktindsigten til efter valget”, som efter vedkommendes opfattelse var en klart ulovlig ordre, som forvaltningen til sidst var nødt til at insistere på at trodse.

Den daværende borgmester citeres af en interviewperson blandt andet for at have udtalt ”hvorfør vil I ikke hjælpe mig, kan I ikke se, at det hele vil eksplodere?” og af en anden for under et af de ovennævnte møder at have råbt ad (A), om han ikke fattede, at de var midt i en valgkamp.

Efter det oplyste bad den daværende borgmester under forløbet om aktindsigt om et juridisk notat om, hvornår noget er henholdsvis lagt til og modtaget til orientering.

Flere interviewede har desuden oplyst, at den daværende borgmester på et tidspunkt erklærede, at hun ikke ville modtage sager til orientering, hvilket blev udlagt som et forsøg på at forhale sagernes afgørelse, og at sager i stedet blev enten lagt på hendes bord eller bragt hjem til hende med taxa, da hun ikke ville modtage materialet på sit kontor. En e-mail af 8. november 2021 bekræfter, at materiale på foranledning af den administrerende direktør blev sendt til den daværende borgmesters privatadresse.

En interviewperson oplyser, at den daværende borgmester ved en enkelt lejlighed forlod sit kontor ad bagudgangen for at undgå at læse en sag, der var blevet lagt frem til hende.

Det er oplyst, at det endte med, at forvaltningen sendte svarene på anmodningerne om aktindsigt uden godkendelse fra borgmesteren.

Den daværende borgmester henviste efter det oplyste til en orientering, hun havde modtaget af Økonomiforvaltningen i forbindelse med sin tiltrædelse, som ikke svarede til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens udlægning af reglerne for aktindsigt og borgmesterens ret til at godkende afgørelser om aktindsigt.

Whistleblowerenheden har modtaget kopi af de PowerPoint-oversigter og et notat om opfølgning på forespørgsler på ØU's budgetseminar den 23. og 24. januar 2018, som efter det oplyste er udleveret i forbindelse med vejledningen til nye borgmestre, og har ikke fundet oplysninger heri, som strider imod det, som er dokumenteret om forvaltningens vejledning af den daværende borgmester i oktober-november 2021.

7.3.1 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har blandt andet oplyst, at samarbejdsklimaet mellem hende og direktionen blev dårligere efter 14. oktober 2021. Der blev afholdt 2 - 3 møder om den fortsatte strøm af anmodninger om aktindsigt fra blandt andet Berlingske. På disse møder spurgte hun blandt andet ind til kriterierne for, at journalisterne kunne få aktindsigt i materiale, der kun var udarbejdet i udkast. Hun oplevede, at der var en uklar retsstilling på området, da den første melding var, at forvaltningen ikke gav aktindsigt i udkast, mens dette senere blev ændret til, at de var forpligtede til at give aktindsigt i de 'faktuelle' oplysninger, der var indarbejdet i et udkast.

Det lå som en underliggende præmis for deres diskussioner - og blev også flere gange direkte italesat af den daværende administrerende direktør - at det er forvaltningen, der skal træffe afgørelse om en anmodning om aktindsigt. Borgmesteren spurgte ind til deres overvejelser, ligesom hun spurgte ind til, om fristerne i offentlighedsloven kunne suspenderes, når der var valgkamp. Hun fik svar på disse spørgsmål, og hun tog svarene til efterretning.

Den daværende borgmester har endvidere oplyst, at det ikke er korrekt, at hun nægtede at modtage sager til orientering i denne periode. Det er rigtigt, at der på et tidspunkt var så mange aktindsigtssager, hun skulle have til orientering, at hendes indbakke nærmest væltede. Det gjorde, at hun var nødt til at aftale med chefen for borgmestersekretariatet om, at de måtte finde en anden måde at organisere det på, når hun skulle have sager til orientering eller godkendelse. Der blev herefter i en periode udarbejdet papir-versioner af nogle sager, som hun fik til gennemgang.

7.3.2 Konklusion

Afgørelsen af en sag om aktindsigt træffes af forvaltningen, og en borgmester har ikke efter kommunestyrelsesloven nogen adkomst til at blande sig i eller bestemme, hvilken afgørelse der skal træffes, jf. kommunestyrelseslovens § 31, stk. 3.

Efter det oplyste havde forvaltningen imidlertid i en periode haft en praksis, hvorefter sager om aktindsigt blev forelagt borgmesteren til godkendelse.

Denne praksis var ikke i overensstemmelse med lovgivningen og blev ændret. Whistleblowerenheden er ikke stødt på oplysninger, der tyder på, at denne praksis haft medført, at anmodninger om aktindsigt ikke er blevet behandlet i overensstemmelse med lovgivningen.

Det er uklart, hvornår ændringen af den forkerte praksis fandt sted, men det er nærliggende at forstå hændelsesforløbet således, at ændringen havde sammenhæng med, at det var forvaltningens opfattelse, at den daværende borgmester i et eller flere konkrete tilfælde forsøgte at påvirke sagernes udfald på en måde, som, forvaltningen fandt, var i strid med lovgivningen.

Eksempelvis godkendte den daværende borgmester den 7. oktober 2021 et udkast til besvarelse af en anmodning om aktindsigt på betingelse af, at et medlem af direktionen stillede op og forsvarede forvaltningens ageren i forhold til Nogle af de indeholdte oplysninger.

Den ordning, som derefter blev etableret, og som er i overensstemmelse med reglerne, bestod i, at forvaltningen behandlede sager om aktindsigt og traf afgørelse uden, at borgmesteren skulle inddrages, men dog således, at borgmesteren skulle orienteres om de afgørelser, som blev truffet, inden de blev kommunikeret til ansøgerne.

Denne nye procedure ses at være i overensstemmelse med lovgivningen, dog med den bemærkning, at lovens frister skal overholdes, og at det vil være usagligt at udsætte besvarelsen af en sag om aktindsigt alene med den begrundelse, at en borgmester skal orienteres om afgørelsen først.

Det vil inden for den nye procedure være helt legitimt for en borgmester at stille spørgsmål til et udkast til afgørelse, som vedkommende bliver forelagt til orientering, herunder som led i sine forpligtelser efter kommunestyrelseslovens § 31, stk. 3, til at påse sagernes ekspedition.

Det vil derimod ikke være i overensstemmelse med reglerne, hvis en borgmester stiller spørgsmål eller rejser tvivl med det formål at påvirke forvaltningens afgørelse eller direkte anmode forvaltningen om at inddrage hensyn, som loven ikke giver mulighed for at inddrage.

Det vil heller ikke være i overensstemmelse med reglerne, hvis en borgmester insisterer på, at der afholdes møder eller stiller spørgsmål med det formål at udsætte tidspunktet for forvaltningens afgørelse.

Selvsagt vil det heller ikke være i overensstemmelse med reglerne, hvis en borgmester modsætter eller unddrager sig modtagelsen af en orientering med det formål at udsætte tidspunktet for forvaltningens afgørelse.

Ud fra de indsamlede oplysninger (interviews, sagsoplysninger, korrespondance mv.) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne, finder whistleblowerenheden det dokumenteret, at den daværende borgmester i en række tilfælde overskred sine beføjelser ved – blandt andet under henvisning til usaglige hensyn – på flere af de af hende indkaldte møder at søge at påvirke forvaltningens afgørelser, at gentage spørgsmål, hun allerede havde fået besvaret, og at stille insisterende spørgsmål til forvaltningens svar og vurderinger. Whistleblowerenheden lægger herunder også vægt på, at møderne om aktindsigt efter det oplyste var anstrengte, og at den daværende borgmester blandt andet råbte ad en medarbejder, som fastholdt, at nogle oplysninger skulle udleveres, om han ikke kunne forstå, at hun var midt i en valgkamp.

Whistleblowerenheden finder det også dokumenteret, at den daværende borgmester i flere tilfælde forsøgte at undslå sig fra at modtage orienteringer om sager om aktindsigt med risiko for, at sagernes afgørelse blev forsinket.

Whistleblowerenheden finder det dokumenteret, at den daværende borgmester i forbindelse med sin tiltræden af Økonomiforvaltningen var blevet vejledt i overensstemmelse med reglerne i offentlighedslovens regler, hvilket var sammenfaldende med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens retsopfattelse og praksis, som blev udlagt på de nævnte møder i oktober-november 2021.

8. Brug af ressourcer og intervention i medarbejdernes arbejde

8.1 Indberettede forhold

Dette kapitel handler om tre forhold vedrørende anvendelse af forvaltningens ressourcer og mulig tilsidesættelse af opgavefordelingen mellem forvaltning og borgmester i kommunestyrelsesloven.

For det første indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester (selv eller via sit sekretariat) gik uden om sædvanlige kommandoveje og herved tilsidesatte kompetencefordelingen mellem forvaltningen og borgmesteren med henblik på at påvirke bestillinger, tal, data, mv. ud fra rent politiske mål.

For det andet indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester indhentede en advokatvurdering uden saglig grund, i strid med kommunale forretningsgange og eventuelt i strid med principper for afholdelse af økonomiske udgifter.

For det tredje indikerer indberetningerne, at den daværende borgmester anvendte forvaltningens ressourcer til private politiske formål, herunder i forbindelse med etablering af et særskilt borgmestersekretariat.

8.2 Juridisk grundlag

Kompetencefordelingen i kommuner er blandt andet reguleret af kommunestyrelseslovens § 31, stk. 3, som sætter de overordnede rammer for fordelingen af kompetencen mellem borgmester og forvaltning.

Københavns Kommune har såkaldt mellemformstyre med delt administrativ ledelse. Det betyder blandt andet, at overborgmesteren og borgmestrene deler ansvaret for den øverste administrative ledelse af kommunen, idet de hver især har den øverste ledelse af den forvaltning, der administrerer deres respektive udvalgs opgaveområder. At borgmesteren har den øverste ledelse betyder navnlig, at borgmesteren har ansvaret for at tilrettelægge sagsgangen og kontrollere, at forvaltningen behandler sagerne med den fornødne grundighed og hurtighed.

Derimod har borgmesteren ikke kompetence til at træffe afgørelse i enkelt-sager.

I forlængelse af kommunestyrelsesloven sætter Københavns Kommunes styrelsesvedtægt nogle overordnede rammer for kompetencefordelingen i kommunen.

Af styrelsesvedtægten fremgår det blandt andet, at Økonomiudvalget fører tilsyn med, at forvaltningen af økonomiske midler sker i overensstemmelse med Borgerrepræsentationens beslutninger og i øvrigt på forsvarlig måde. Det fremgår også, at Beskæftigelses- og

integrationsudvalget varetager den umiddelbare forvaltning af kommunens opgaver vedrørende beskæftigelse og integration.

For så vidt angår Økonomiske forhold fastsætter kommunens kasse og regnskabsregulativ overordnede regler for udgiftsafholdelse, økonomistyring og regnskabsvæsen.

Det fremgår af regulativet, at "det påhviler enhver medarbejder at handle sagligt og fornuftigt i alle økonomiske anliggender på vegne af kommunen". Det er endvidere et grundlæggende princip, "at offentligt ansatte skal være upartiske, og at beslutninger skal træffes ud fra saglige hensyn." Dette kaldes også princippet om økonomisk forsvarlig forvaltning.

Borgmesteren har som den øverste daglige leder af sin forvaltning ansvaret for en effektiv arbejdstilrettelæggelse og en hensigtsmæssig resourceanvendelse. Borgmesteren er ansvarlig for dette overfor Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for, at den enkelte myndighed lever op til kravet om forsvarlig økonomisk forvaltning.

8.3 Kommandoveje og kompetencefordelingen mellem forvaltningen og borgmesteren

8.3.1 Oplysninger fra undersøgelsen

Det er oplyst, at den sædvanlige procedure i forvaltningen var, at dialogen mellem den daværende borgmester og de konkrete sagsbehandlere gik igennem direktionen og den relevante kontorchef.

Det er imidlertid også oplyst af flere centralt placerede interviewede, at det forekom, at den daværende borgmester gik uden om kommandovejen og henvendte sig direkte til de relevante sagsbehandlere. Dette kunne ske mundtligt eller skriftligt.

Det er oplyst, at den daværende borgmester talte om "accountability" i sagsbehandlingen, og at det indgik i dette begreb, at der skulle være navngivne ansvarlige på alle sager på alle niveauer, som i givet fald kunne kontaktes direkte, hvis borgmesteren fandt det nødvendigt.

Det er oplyst, at den direkte kontakt kunne gå begge veje, idet der også var medarbejdere, der kunne finde på at tage direkte kontakt til den daværende borgmester.

Det synes at være en udbredt opfattelse, at det ikke som udgangspunkt anses som et principielt problem, at der lejlighedsvist var en sådan direkte kontakt, men at der klart var et problem i den måde, den daværende borgmester talte eller skrev til nogle af de ansatte.

Den daværende borgmester kunne således efter det oplyste være meget direkte og bruge en grov tone i tilbagemeldinger via mails mv., og direktionen og ledelsen i sekretariatet forsøgte at danne et filter mellem den daværende borgmester og medarbejderne, sådan at medarbejderne ikke blev overfuset eller på anden måde blev behandlet urimeligt. Ledelsen forsøgte således at skærme medarbejdere mod at blive kontaktet af den daværende borgmester ved at undlade at sætte initialer på noter med videre i en periode.

Der er enighed blandt de interviewede om, at det er legitimt for en borgmester at efterspørge bestemt materiale, herunder bestemte data, og at for eksempel statistisk materiale kan præsenteres på flere måder. Ifølge det oplyste var der ofte drøftelser om, hvordan tal og faktiske oplysninger skulle præsenteres, og den daværende borgmester havde efter det oplyste i flere tilfælde en pointe i forhold til hendes kritik af den måde, oplysningerne i materiale blev udvalgt eller præsenteret på.

Forsørgede indvandrerkvinder

Undersøgelsen har afdækket to eksempler, hvor medarbejdere oplevede, at den daværende borgmester på en kontant måde efterspurgte noget, som var strid med sagsbehandlerens overbevisning.

Om det ene tilfælde er via interview oplyst følgende:

Det drejede sig om en statistisk opgørelse af antallet af kvinder i Københavns Kommune, der var indvandret fra ikke-vestlige lande, og som blev forsørget af deres ægtefæller. Sagsbehandleren var med de redskaber, som stod til hans rådighed, nået frem til, at tallet var ca. 2.000, men den daværende borgmester havde tidligere fået oplyst et højere tal opgjort i 2019 (5.000).

Sagsbehandleren var imidlertid på baggrund af sin egen gennemgang af tilgængelige undersøgelser nødt til at fastholde, at tallet på 5.000 var alt for højt – uanset hvilken statistisk metode, der blev benyttet. Sagsbehandleren oplevede det sådan, at der var et klart ønske om, at tallet fra 2019 kunne fastholdes. Det kunne han imidlertid ikke stå inde for.

Den daværende borgmester skrev følgende i en e-mail til en anden medarbejder og til chefen for borgmestersekretariatet, som sagsbehandleren efterfølgende fik videresendt af sin egen chef:

“Det giver jo ingen mening. Det vil være fint at få sat nogle ansigter på – hvem anslog i december 19, og hvem overruler nu ?”

Sagsbehandleren oplevede ikke forløbet således, at der på det tidspunkt var tale om et fagligt spørgsmål fra den daværende borgmester for at få opklaret, hvorfor der var forskel på skønnet fra 2019 og det aktuelle skøn.

Dette var uddybet ad flere omgange. Han oplevede henvendelserne som et pres for at få ham til at ændre sin vurdering. Det var ubehageligt for ham, at han blev presset på denne måde og var nødt til at tage afstand fra den kollega, der havde afgivet det første skøn. Det var efter hans opfattelse langt over strengen, at den daværende borgmester kunne skrive, at den faglige vurdering "ingen mening gav", og at hun ville have "sat ansigter på" ham og kollegaen, som havde udarbejdet skønnet i 2019. Han havde bestemt ingen interesse i at nå til et bestemt resultat, der ikke var i den daværende borgmesters favør. Han måtte bare insistere på at fastholde det fagligt set mest valide skøn.

Sagsbehandleren fastholdt sin konklusion, men kunne konstatere, at den daværende borgmester i en PowerPoint-præsentation medtog både hans tal og tallet fra 2019 med oplysning om, at det er "Udfordrende at trække retvisende data - ofte store forsinkelser og svært at bryde ned i relevante datasæt (bydele, uddannelsesniveau, mv.)."

Københavnrefokus mv.

Om det andet tilfælde er via interview oplyst følgende:

Forløbet drejer sig om en sagsbehandler, som havde ansvar for at levere ledelsesinformation til oversigten "Københavnrefokus", der revideres hver 3. måned.

Det er oplyst, at sagsbehandleren oplevede, at den daværende borgmester forsøgte at påvirke indholdet i den ledelsesinformation, sagsbehandleren skulle udarbejde. Sagsbehandleren anså det efter det oplyste for helt naturligt, at den daværende borgmester havde ønsker og kommentarer til indholdet i "Københavnrefokus", og at borgmesteren som led i sit virke kan bede om at få belyst et bestemt emne på en bestemt måde. Det er oplyst, at dette sker og skete ofte, og at det for så vidt er uproblematisk.

Ved en bestemt lejlighed gav den daværende borgmester imidlertid besked om, at forvaltningen skulle erstatte de statistiske oplysninger, de havde om et bestemt emne - vist nok vedrørende beskæftigelsen blandt kvinder med ikke-vestlig oprindelse - med andre oplysninger om det samme emne hentet fra Danmarks Statistik. Sagsbehandleren oplevede dette som et forløb, hvor den daværende borgmester forsøgte at ændre tallene, så de passede bedre i hendes politiske dagsorden. Det var sagsbehandlerens vurdering, at den daværende borgmester ønskede, at det skulle se ud som om, at problemet med de pågældende indvandrerkvinder var større, end det egentlig var. Resultatet af henvendelsen blev, at forvaltningen ikke rettede i talmaterialet, da forvaltningen rent fagligt ikke kunne stå inde for det ønskede resultat.

Ved en anden lejlighed fik sagsbehandleren personligt en mail direkte fra den daværende borgmester, hvor denne var utilfreds med en opgave, sagsbehandleren havde løst. Der var tale om en planche i et oplæg, der ikke var blevet rettet. Selv om sagsbehandleren og hendes kolleger havde forsøgt at forklare, at de ikke kunne levere det resultat, som den daværende borgmester ønskede, var det som om, at den daværende borgmester opfattede dette som modstand. Det havde efter det oplyste ikke noget på sig, da både hun og kollegerne forsøgte at assistere den daværende borgmester så godt, som de kunne, og hun oplevede det som ubehageligt, at hun blev irettesat af borgmesteren uden grund.

Der er ikke afdækket tilfælde, hvor henvendelser fra den daværende borgmester har ført til, at forvaltningens faglighed eller sandhedspligt er blevet tilsidesat.

8.3.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende Beskæftigelses- og Integrationsborgmester har bekræftet, at hun tog direkte kontakt til medarbejdere, men kun et fåtal af gange. Hun var ikke bekendt med, at det ikke var tilladt at kontakte forvaltningens medarbejdere direkte uden om direktionen.

Den daværende borgmester har oplyst, at det er korrekt, at hun havde en drøftelse med sagsbehandleren vedrørende erhvervsfrekvensen hos indvandrerkvinder. Konkret efterlyste hun supplerende materiale, der kunne give et mere retvisende billede af den problemstilling, der var tale om. Det ønskede materiale var til internt brug, og der har ikke været tale om, at hun forlangte, at sagsbehandleren skulle levere forkerte tal eller lignende. Den daværende borgmester kan ikke forklare, hvordan nogen har kunnet opfatte det således, at den pågældende medarbejder blev presset til at levere et bestemt resultat, der passede ind i hendes politiske opfattelse, særligt da det kun ville have været til fordel for hende, hvis oplysningerne viste, at forvaltningen var lykkedes med at få flere indvandrerkvinder i arbejde.

Den daværende borgmester har oplyst, at hun i øvrigt ikke har bedt chefen for borgmestersekretariatet om at skaffe navn eller billede på den pågældende medarbejder; hun kender sagsbehandleren udmærket og ved, hvordan han ser ud, så der ville ikke være nogen grund til, at hun skulle bede om et billede af ham.

Hun kan ikke genkende, at hun skulle "have haft en konflikt" med sagsbehandleren, der leverede data til "Københavnrefokus". Den pågældende er en medarbejder på et lavere organisatorisk niveau, som hun normalt ikke ville have direkte kontakt til.

8.3.3 Konklusion

Ud fra de indsamlede oplysninger (interviews, sagsoplysning, korrespondance mv.) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne finder whistleblowerenheden det sandsynliggjort, at den daværende borgmester flere gange tog direkte kontakt til medarbejdere og ledere i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Whistleblowerenheden finder det ikke godtgjort, at den daværende borgmester derved tilsidesatte gældende regler eller retningslinjer, selvom det i nogen grad var en afvigelse af den sædvanlige forretningsgang i forvaltningen.

Whistleblowerenheden finder det imidlertid godtgjort, at den daværende borgmesters kontakt til medarbejderne i nogle tilfælde gav medarbejderne det indtryk, at borgmesteren efterspurgte et bestemt resultat, og at hun ønskede at sætte sin vilje igennem, uanset at medarbejderne ikke fandt det ønskede udfald for fagligt forsvarligt.

Whistleblowerenheden finder det også godtgjort, at den daværende borgmester i nogle tilfælde insisterede på, at det var muligt at se, hvem der havde udarbejdet materiale til hende. Whistleblowerenheden finder ikke, at dette isoleret set er problematisk henset til borgmesterens ansvar for sagernes ekspedition. Whistleblowerenheden finder det imidlertid også godtgjort, at den daværende borgmesters kommunikationsform og efterspørgsel efter navngivne ansvarlige på alle sager i nogle tilfælde gav anledning til usikkerhed og utryghed for de involverede medarbejdere. Der er herunder lagt vægt på det, der i øvrigt er oplyst om opdelingen af forvaltningen i dem, der blev opfattet som loyale og dem, der ikke gjorde, og de konsekvenser dette kunne have, jf. ovenfor.

Whistleblowerenheden har imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at konstatere, at den daværende borgmesters intention var at sætte politiske hensyn over faglige hensyn.

Whistleblowerenheden bemærker endvidere, at der ikke er fremkommet oplysninger om, at den daværende borgmesters direkte dialog uden om kommandovejene førte til, at forvaltningen leverede dokumentation eller vurderinger, som der ikke var fagligt belæg for.

8.4 Indhentelse af advokatvurdering

8.4.1 Hændelsesforløb og oplysninger fra undersøgelsen

Efter det problematiske forløb med en række aktindsigter, hvor der ikke var enighed mellem forvaltningen og den daværende borgmester, ønskede den daværende borgmester efter det oplyste en "second opinion" af forvaltningens vejledning og den fremtidige håndtering af sager om aktindsigt.

Uenigheden mellem den daværende borgmester og forvaltningen angik efter det oplyste dels spørgsmålet om, hvorvidt borgmesteren skulle godkende afgørelser om aktindsigt, dels forskellige spørgsmål vedrørende omfanget af den aktindsigt, der skulle gives. Der henvises til kapitel 6 for en nærmere gennemgang af uenighederne mv.

Der var på dette tidspunkt en meget anspændt stemning i forvaltningen, og den daværende borgmester havde efter det oplyste ikke tillid til forvaltningens rådgivning om aktindsigt.

Det er oplyst, at den daværende borgmester blandt andet henviste til, at hun fra Økonomiforvaltningen i forbindelse med sin tiltræden som borgmester havde modtaget en briefing om reglerne om aktindsigt, der indebar, at hun kunne holde f.eks. mails fra embedsmænd til hende udenfor aktindsigt, og at hendes borgmesterindbakke var undtaget fra aktindsigt. Denne briefing stemte ikke overens med den rådgivning, hun siden modtog fra forvaltningen.

Den daværende borgmester mente på denne baggrund, at der af hensyn til grundlaget for fremtidige ekspeditioner af sager om aktindsigt var et behov for afklaring af retsstillingen.

Det er oplyst, at den daværende borgmester nogen tid herefter afholdt møde med en advokat fra DLA Piper. Efter det oplyste traf den daværende borgmester beslutningen om at bestille en advokatvurdering på egen hånd. Direktionen og forvaltningen blev først orienteret om aftalen mellem advokatfirmaet DLA Piper og den daværende borgmester efter, at denne var indgået, og da de blev bedt om at håndtere forløbet fremadrettet.

Det fremgår af interviews, at den generelle holdning til indhentelse af advokatvurdering var, at det var unødvendigt og usagligt, da forvaltningens jurister var vant til at håndtere aktindsigtsanmodninger, og har specialkendskab til området. Bestillingen førte efter det oplyste til undren og uro blandt embedsmændene. Dertil kom, at bestillingen ikke var aftalt med forvaltningen, men på et møde mellem den daværende borgmester og advokaterne uden, at der var embedspersoner til stede.

Flere interviewede har oplyst, at de ikke fandt, at det notat, som DLA Piper afleverede, var brugbart, herunder fordi det blot bekræftede forvaltningens opfattelse og det, som forvaltningen havde rådgivet den daværende borgmester om. Det eneste punkt, hvor DLA Piper anviste en ændring i den måde, ansøgninger om aktindsigt blev behandlet på, angik tilfælde af meroffentlighed, hvor DLA Piper mente, at forvaltningen skulle være mere tydelige i beskrivelsen af, at denne løsning var valgt.

Det er oplyst, at det var opfattelsen i forvaltningen, at den daværende borgmester kontaktede DLA Piper for at lægge yderligere pres på forvaltningen og få forvaltningen til at "rette ind". Stemningen på et møde mellem forvaltningen og DLA Piper er beskrevet som anspændt, og det er oplyst, at DLA Piper agerede som en slags kritisk modpart til forvaltningen ved mødet til trods for, at firmaet er en af kommunens faste advokater.

I forbindelse med modtagelsen af advokatnotatet fra DLA Piper blev der udarbejdet et notat i forvaltningen. Af dette notat fremgår det, at advokatnotatet i det hele svarede til dels den vejledning, forvaltningen havde orienteret den daværende borgmester om, og dels den praksis, der var indført for ekspedition af anmodninger om aktindsigt.

Flere interviewede har anført, at bestillingen af notatet kan være i strid med princippet om økonomisk forsvarlig forvaltning. Et daværende medlem af direktionen vurderer således, at notatet fra DLA Piper repræsenterede en helt unødvendig udgift for kommunen.

8.4.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har oplyst, at hun var klar over, at det var et usædvanligt skridt at bede om en "second opinion", og det var ikke noget, der var sket før. Hun havde fået rådgivning fra de interne jurister, men de havde ikke været entydige i deres vurdering af spørgsmålet om, hvorvidt der var adgang til aktindsigt i udkast. Dertil kom, at samarbejdsklimaet efter den 14. oktober 2021 var dårligt, og at hun var i tvivl om, hvorvidt hendes medarbejdere var loyale overfor hende. De var endt i en situation, hvor retsstillingen åbenbart var sådan, at pressen havde adgang til aktindsigt i stort set alt, og det stillede hun sig undrende overfor.

Der var ikke tale om, at hun som politiker blandede sig i forvaltningens arbejde eller udøvede pression: DLA Piper blev inddraget i sagen af hensyn til grundlaget for den fremtidige ekspedition af sager om aktindsigt. De sager om aktindsigt, der havde udløst hendes tvivl, var afgjort og ekspederet inden, at DLA Piper blev engageret.

8.4.3 Konklusion

Ud fra de indsamlede oplysninger (interviews, sagsoplysning, korrespondance mv. sammenholdt med det oplyste i indberetningerne finder whistleblowerenheden det dokumenteret, at det var den daværende borgmester, som traf beslutning om indhentelse af advokatnotat uden at rådføre sig med direktionen.

Whistleblowerenheden finder det ikke godtgjort, at advokaturvurderingen blev indhentet med det formål, i strid med lovkrav at forhale eller begrænse konkrete anmodninger om aktindsigt.

Whistleblowerenheden finder det imidlertid godtgjort, at notatet ikke tilførte ny viden til kommunen og ud fra den målestok ikke var nødvendigt i forhold til afklaring af forvaltningens håndtering af aktindsigtsanmodninger. Whistleblowerenheden noterer sig i den forbindelse, at der reelt ikke var tvivl om behandlingen af disse sager i forvaltningen forud for bestillingen af notatet.

Det er på denne baggrund tvivlsomt, om bestillingen af advokatnotatet skete i overensstemmelse med princippet om økonomisk forsvarlig forvaltning.

Whistleblowerenheden har imidlertid ikke fundet grundlag for at vurdere dette spørgsmål nærmere, men skal alene henvise til, at et daværende medlem af direktionen vurderer, at notatet fra DLA Piper repræsenterede en helt unødvendig udgift for kommunen.

8.5 Anvendelse af forvaltningens ressourcer til private politiske formål

8.5.1 Oplysninger fra undersøgelsen

Efter det oplyste, ønskede den daværende borgmester flere organisatoriske ændringer, og organiseringen af sekretariatet var et tilbagevendende tema og årsag til konflikt mellem den daværende borgmester og de skiftende administrative direktører.

I foråret 2021 besluttede daværende borgmester at opdele borgmestersekretariatet i to, således at borgmesteren fik sit eget sekretariat. Baggrunden herfor var efter det oplyste, at den daværende borgmester ikke var tilfreds med den betjening, hun modtog fra det eksisterende sekretariat, og at hun desuden ønskede at få nogle enkelte medarbejdere tættere på og dermed få en større støtte i sit arbejde som borgmester.

Enkelte interviewede har problematiseret oprettelsen af et borgmestersekretariat og så det som den daværende borgmesters forsøg på at konsolidere sin position overfor direktionen. Andre er uenige om hensigtsmæssigheden af etableringen af borgmestersekretariatet og de øvrige organisatoriske ændringer, men ingen ses at være af den opfattelse, at organisationsændringerne skete med henblik på at anvende kommunale ressourcer til private, politiske formål.

De interviewede personer har heller ikke givet udtryk for, at den daværende borgmester i anden sammenhæng har anvendt ressourcerne i sit sekretariat til private formål, herunder valgkamp eller lignende. Det er oplyst, at forvaltningen var opmærksom på, at forvaltningens ressourcer ikke blev brugt til ulovlige formål, herunder f.eks. gennem udarbejdelse af et notat om brug af borgmesterbil.

Flere af de interviewede udtrykker dog samtidig, at der er en gråzone mellem forvaltning og politik, hvor den daværende borgmester kunne have sin egen politiske dagsorden og f.eks. anvendte sekretariatet til at lave udkast til opslag på de sociale medier i forbindelse med aktiviteter indenfor forvaltningens ressortområde. Der er ikke konstateret konkrete eksempler herpå.

8.5.2 Daværende borgmesters bemærkninger

Den daværende borgmester har oplyst, at hun ikke har anmodet medarbejderne om at bistå hende med partipolitiske opgaver, og at hun aldrig har bedt om bistand udenfor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens ressortområde.

8.5.3 Konklusion

Ud fra de indsamlede oplysninger (interviews, sagsoplysning, korrespondance mv.) sammenholdt med det oplyste i indberetningerne finder whistleblowerenheden det ikke dokumenteret eller sandsynliggjort, at den daværende borgmester etablerede eller anvendte borgmestersekretariatet, og dermed kommunale ressourcer, til private, herunder politiske, formål.

Whistleblowerenheden finder det heller ikke dokumenteret eller sandsynliggjort, at den daværende borgmester på anden måde anvendte kommunens ressourcer til private formål.