

**Vortrag der Aufsichtskommission (AK) an den Stadtrat****Aufsichtskommission:  
Bericht über die Verwaltungskontrollarbeit im Jahr 2014****1 Einleitung**

Die Aufsichtskommission (AK) des Stadtrats überwacht gemäss Artikel 72 der Gemeindeordnung der Stadt Bern (GO) die Geschäftsführung der Verwaltung und der städtischen Anstalten auf ihre Ordnungs- und Rechtmässigkeit (Verwaltungskontrolle). Die Ergebnisse ihrer Kontrolltätigkeit bringt sie dem Stadtrat jährlich in Form des vorliegenden Berichts zur Kenntnis. Nachfolgend eine kurze Übersicht über die im Leitbild der Aufsichtskommission vom 4. April 2011 festgehaltenen Instrumente der Verwaltungskontrollarbeit der AK und deren Anwendung im Berichtsjahr:

*Delegationsbesuche*

Die AK wählt jeweils zu Beginn des Jahres pro Verwaltungsdirektion je eine ständige Delegation mit vier Kommissionsmitgliedern. Diese fünf AK-Delegationen besuchen die ihnen zugeordnete Direktion in der Regel einmal jährlich zu einem Gespräch im Beisein des zuständigen Gemeinderatsmitglieds sowie Mitarbeitenden des jeweiligen Generalsekretariates. Anschliessend erfolgt im Plenum die Berichterstattung über die Ergebnisse der Sitzungen. Das Plenum berät die Ergebnisse und legt das weitere Vorgehen fest.

Für die im Berichtsjahr durchgeführten Delegationsbesuche legte die AK vorgängig eine Reihe von Schwerpunktthemen fest, die in allen Delegationsbesuchen behandelt wurden. In den nachfolgenden Kapiteln sind die Ergebnisse der Delegationsbesuche zusammenfassend dargelegt.

*Vertrauliche Gemeinderatsgespräche*

Jeweils im ersten Quartal des Jahres finden vertrauliche Informationsgespräche mit den Mitgliedern des Gemeinderats statt. Diese Gespräche werden nicht protokolliert. Sämtliche Gespräche sind auch im Geschäftsjahr 2014 in angenehmer und offener Atmosphäre durchgeführt worden.

*Direktionsbesuche*

Pro Jahr finden zusätzlich zwei bis drei Direktionsbesuche statt, an denen die gesamte AK teilnimmt. Im Rahmen der Direktionsbesuche wird der Kontakt zwischen den AK-Mitgliedern und dem Kader der Direktionen anhand der Erörterung eines jeweils vorgängig ausgewählten Themas und in Verbindung mit einem geselligen Teil gepflegt. Im Berichtsjahr fanden Besuche in den Direktionen BSS, PRD und TVS statt.

Die AK ist zudem direkte Vorgesetzte des Ombudsmanns und Datenschutzbeauftragten. Ausserdem obliegt der Aufsichtskommission die parlamentarische Oberaufsicht über die ausgelagerten Betriebe (ewb, Bernmobil sowie – bis 2014 – Stadtbauten Bern). Mit diesen Aufgabenbereichen hat sich die AK auch im Berichtsjahr intensiv beschäftigt.

## 2 Bericht des Präsidenten

Die Aufsichtskommission (AK) hat im Berichtsjahr 2014 zwölf ordentliche Sitzungen durchgeführt. Es mussten keine ausserordentlichen Sitzungen einberufen werden. Dank gebührt dem Gesamtgemeinderat und der ganzen Verwaltung für die sehr gute Zusammenarbeit und Unterstützung. Alle Fragen seitens der AK wurden von den Verantwortlichen aus der Exekutive und Verwaltung zufriedenstellend und ausführlich beantwortet. Ebenso richtet sich der Dank an die Mitglieder der AK, welche sich konstruktiv in die Diskussionen einbrachten und ihre Aufgaben allesamt seriös und sorgfältig erledigten.

Einen Schwerpunkt der Arbeit der Aufsichtskommission stellte die Ausarbeitung und Verbesserung des Ablaufschemas für die Wahl der Verwaltungsräte der ausgelagerten Betriebe dar. Das ausgearbeitete Schema kam bei der Wahl eines neuen Verwaltungsratsmitgliedes von Bernmobil bereits zur Anwendung und wird auch bei der Wahl des ewb-Verwaltungsrates Verwendung finden. Nach Abschluss der Wahl des neuen Verwaltungsratsmitgliedes von Bernmobil wird die AK das genannte Ablaufschema nochmals gründlich beurteilen und bei Bedarf Nachbesserungen vornehmen.

Daneben befasste sich die Kommission mit der elektronischen Stimmenauszählung. Eine Delegation der AK hat an einem Abstimmungssonntag das Verfahren dieser Auszählungsform verfolgt und anschliessend in der Kommission diskutiert. Sie kam dabei zum Schluss, dass diese Form der Stimmenauszählung unter Berücksichtigung aller datenschutzrechtlichen und demokratiepolitischen Vorgaben angewendet werden kann.

Im weiteren Verlauf ihrer Aufsichtstätigkeit stellte die Kommission fest, dass der Gemeinderat über keine Krankentaggeldversicherung verfügt. Demnach besteht die Gefahr, dass ein Gemeinderatsmitglied im Krankheitsfall aus rein finanziellen Überlegungen an seinem Mandat festhalten könnte. Diese Tatsache würde die politische Handlungsfähigkeit der Exekutive schwächen. Die Kommission empfahl daher der Exekutive, hierzu eine rechtlich einwandfreie Lösung zu finden, welche den Gesamtkontext zu den städtischen Angestellten berücksichtigt.

Im Nachgang zu den „Tanz dich frei“-Vorkommnissen vom Mai 2013 diskutierte die Aufsichtskommission verschiedene Berichte und gab dem Gemeinderat anschliessend diverse Empfehlungen ab, um solchen Manifestationen in Zukunft besser begegnen zu können.

Des Weiteren befasste sich die Kommission mit der Fallführungssoftware für die sozialen Dienste (Klienteninformationssystem, kurz KiSS). Dabei wurde das Hauptaugenmerk auf die Sicherung der Datenschutzbestimmungen gelegt. Die Kommission arbeitete hierzu eng mit dem städtischen Datenschutzbeauftragten zusammen. Mit der ausgearbeiteten KiSS-Verordnung werden den Datenschutzbestimmungen in der Sozialhilfe Rechnung getragen.

Ferner setzte sich die Kommission mit dem Untersuchungsbericht betreffend den günstigen Wohnraum auseinander. Hierbei ging es um Mieter, welche ungerechtfertigt eine von der Stadt vergünstigte Wohnung bewohnen. In einer kritischen Auseinandersetzung überprüfte die Kommission, ob Massnahmen getroffen worden sind, um solche Vorfälle künftig zu verhindern.

Im November 2014 behandelte die Kommission die Ereignisse in Zusammenhang mit dem Polizeieinsatz anlässlich der Miss-Schweiz-Wahl vom Oktober 2014. Dabei beschloss die Aufsichtskommission, zuerst die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft abzuwarten, ehe sie eine umfassende Beurteilung der Vorkommnisse vornimmt.

Nebst dieser Auswahl wichtiger Sachgeschäfte kümmerte sich die Kommission auch um diverse Teilrevisionen des Geschäftsreglements des Stadtrates (GRSR), welche von einer Arbeitsgruppe, unter Leitung von Stadtrat Manuel C. Widmer, zuhanden der Aufsichtskommission vorberaten worden sind.

### 3 Querschnittsthemen Delegationsbesuche

Die Querschnittsthemen der Delegationsbesuche der Aufsichtskommission im Jahr 2014 in den einzelnen Direktionen waren:

- die Auswirkungen von städtischen und kantonalen Sparmassnahmen;
- die Entwicklung der Arbeitsbelastung und die Unterschiede innerhalb der Direktionen bei den Mitarbeitenden auf allen Stufen und die Massnahmen bei Überbelastungen;
- der Stand, die Entwicklung, Erfolgsquote und Perspektive der Lernenden der Direktionen und die gesamtstädtische Lehrlingskultur;
- die Aufwände, Einflüsse und Auswirkungen der Regional- und Teilkonferenzen auf die Arbeit der verschiedenen Ämter der Direktionen.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Delegationsbesuche nicht einzeln nach besuchter Direktion zusammengefasst, sondern nach obgenannten Querschnittsthemen gegliedert.

#### 3.1 Sparmassnahmen

##### 3.1.1 Präsidialdirektion (PRD)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Erich Hess (Leitung), Regula Tschanz (Stv. Leitung), Claude Grosjean, Manuel C. Widmer*

Aufgrund der kantonalen Sparmassnahmen gibt es bei der Präsidialdirektion keine Kürzungen. Durch das neue Kulturförderungsgesetz und den neuen Finanz- und Lastenausgleich (FILAG) resultiert sogar eine gewisse Entlastung für die PRD.

Im Rahmen des 14. Haushaltssanierungspakets hat der Gemeinderat sehr viele strukturelle Aufgaben überprüfen lassen, aber keine Aufgabenüberprüfung der Gesamtstruktur der Verwaltung in Auftrag gegeben. Für die PRD mit ihren kleinen Budgetposten sind die realisierbaren Einsparungen gering. Getroffene Sparmassnahmen werden jedoch so umgesetzt, dass die Bevölkerung von negativen Folgen davon weitestgehend verschont bleibt. Weiter ist zu bemerken, dass durch den steigenden Anteil von Teilzeitarbeit der Koordinationsaufwand und der damit verbundene Mehraufwand für den Wissensabgleich zunimmt.

##### 3.1.2 Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Jacqueline Gafner Wasem (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Annette Lehmann und Regula Tschanz (in Vertretung von Leena Schmitter)*

Im Budget 2015 besteht bei der Sanitätspolizei ein Minus von 250'000 Franken, begründet durch die Personalvorsorgekasse. Die SUE geht davon aus, dass der Kanton Bern sich auf den Standpunkt stellen wird, das sei nicht sein Problem, sondern dasjenige der Stadt Bern. Die ursprünglich im Bereich Rettungsdienst vorgesehenen kantonalen Sparmassen wurden zurückgenommen, da die Rettungsdienste generell nicht in der Lage gewesen wären, sie ohne nachhaltige Verschlechterung der medizinischen Versorgung umzusetzen.

Beim EKS bestehen nach wie vor Unsicherheiten, ob nicht auf einmal gewisse Kosten- und Einnahmenblöcke verschoben werden. Ferner werden häufig Zusatzgutachten eingefordert, und es ist eine Steigerung der Fallzahlen zu verzeichnen.

Aufgrund der städtischen Haushaltentlastung 2014 mussten keine Angebote oder Dienstleistungen eingestellt werden. Was die Philosophie der SUE für einen allfälligen Abbau betrifft, wird aus den Verteilungsschlüsseln alles hinausgerechnet, was man nicht beeinflussen kann. Sonst wird vorwiegend nach Kostenblöcken und Quoten aufgeteilt, wobei die Nettokosten die Basis bilden. Sparmassnahmen werden SUE-intern nach derselben Methode, wie das auch gesamtstädtisch gemacht wird, auf alle Dienststellen (ausgenommen Kantonspolizei, Sanitätspolizei und ewb) verteilt, also auch auf die Stabstellen.

Entlassungen wurden in der SUE bisher vermieden, ausgenommen im Rahmen der Schliessung des BärenPark-Shops. Bei Personalfluktuationen wird aber sehr genau geprüft, ob eine Stelle wieder besetzt werden muss. Da sehr viele Aufgaben der SUE gesetzlich gebunden sind, sind die Spielräume indessen begrenzt. Eine umfassende Struktur- und Aufgabenüberprüfung wurde letztmals im Zusammenhang mit dem Haushalt 2014 vorgenommen. Im Übrigen ist das Identifizieren von Sparpotential eine Daueraufgabe der Abteilungsleitungen.

### 3.1.3 Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Martin Krebs (Leitung), Annette Lehmann (Stv. Leitung), Regula Tschanz, Claude Grosjean, Kurt Hirsbrunner*

Die für das Jahr 2014 beschlossenen Sparmassnahmen haben insbesondere in folgenden drei Bereichen direkte Auswirkungen: Die Kürzung der Integrationszulagen auf das SKOS-Minimum, die Abschaffung der Zuschüsse nach Dekret und die Aufhebung von Testarbeitsplätzen. Bei der durch eine kantonale Sparmassnahme bedingten Abschaffung der sogenannten „Zuschüsse nach Dekret“ handelt es sich nicht um eine eigentliche Sparmassnahme, sondern um eine Verschiebung: Die Zuschüsse werden in bestimmten Fällen durch Sozialhilfeleistungen ersetzt, wenn beispielsweise jemand zu wenig Geld hat, um mit den Ergänzungsleistungen auszukommen. Auch diese Zahlungen werden in den Lastenausgleich aufgenommen, womit sich das Sparpotential für den Kanton in einem kleinen Umfang bewegen wird. Für das Jahr 2015 werden weitere Sparmassnahmen greifen, z.B. eine Reduktion der Betreuungstage in den Tagesschulen oder eine gestaffelte Öffnung der Freibäder. Zudem werden lineare Kürzungen von einem Prozent auf einjährige Leistungsverträge vorgenommen. Die Kürzungen betragen für die BSS insgesamt 3.6 Millionen Franken. Im Bereich der Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) ging man im August 2014 davon aus, dass es in Folge der Aufhebung von vier Stellen möglicherweise zu vier Entlassungen kommen könnte. Die übrigen personellen Massnahmen sollen über die Fluktuation aufgefangen werden. Was den Bereich der Krankenkassenprämienverbilligungen durch den Kanton betrifft, seien Aussagen über eine Verschiebung zur Sozialhilfe zurzeit nicht möglich.

### 3.1.4 Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Manuel C. Widmer (Leitung), Tania Espinoza Haller (Stv. Leitung), Erich Hess, Jaqueline Gafner Wasem (entschuldigt)*

Die TVS spürt die Sparmassnahmen bei Bernmobil: Insbesondere machte sich die im Jahr 2013 beschlossene Ausdünnung auf den Linien 7 und 8 bemerkbar. Demnach werden künftig weniger Chauffeure gebraucht, da weniger Trams fahren. Bernmobil kann dies aber mittels natürlicher Abgänge regeln und muss keine Entlassungen aussprechen. Die TVS musste 2014 etwa 2.5 Millionen Franken einsparen. Dabei vertritt die TVS eindeutig die Haltung, man müsse für den Steuerzahler das Optimum aus jedem Steuerfranken herausholen und deshalb Sparmassnahmen möglichst so anlegen, dass die Bürgerinnen und Bürger nichts von den Sparbemühungen merken. Ein Beispiel hierfür ist die Strassenreinigung: Wird

die Quartierreinigung gegenüber der Reinigung in der Innenstadt bevorzugt, wird dies rasch und für eine grössere Anzahl Personen sichtbar. Aus diesem Grund wurde die Reinigung in den Quartieren gegenüber der Innenstadtreinigung etwas zurückgefahren. Ein anderes Beispiel ist die Strassenausbesserung: Laut Gesetz dürfen Löcher in den Strassen nicht tiefer sein als 3 cm. Bisher hat die TVS bereits vorher reagiert, sie wird nun aber beim Unterhalt bis an diese gesetzlich erlaubte Grenze von 3 Zentimetern gehen. Daraus resultiert ebenfalls ein Spareffekt.

Entlassungen gab es in der TVS keine, jedoch musste sie einen grossen Teil der städtischen Sparmassnahmen tragen. Vor allem im Bereich der Grünbewirtschaftung werden künftig die Sparmassnahmen spürbar, da die TVS immer mehr Aufträge erhält und immer mehr Grünflächen geschaffen und Bäume gepflanzt werden. Für deren Pflege steht jedoch immer weniger Geld zur Verfügung.

### 3.1.5 Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Tania Espinoza (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Nicola von Greyerz, Leena Schmitter, Kurt Hirsbrunner*

Die Stadtverwaltung hatte zunächst aufgrund früherer Sparprogramme – wo der Kanton tatsächlich auf Kosten der Gemeinden gespart hat – Schlimmeres befürchtet. Sie hat die ASP von Anfang an genau beobachtet und eine Liste geführt, auf welcher jede Massnahme aufgelistet wurde. Aufgrund dieser Liste wurde klar ersichtlich, dass die im Jahr 2014 getroffenen Massnahmen noch fast keine Auswirkungen auf die Stadt haben dürften (mit Ausnahme der Gemeinschaftszentren). 2015 bis 2017 dürften, laut Aussagen des Gemeinderates, die konkreten Auswirkungen spürbar werden; vielfach allerdings finanzpolitisch sogar zugunsten der Stadtkasse. Ohne eine Reduktionsmassnahme hätte das Budget 2015 etwa 14.0 Millionen Franken Defizit aufgewiesen. Gemäss Aussagen des Finanzdirektors konnten diese 14 Millionen mit 120 gezielten Massnahmen eingespart werden. Ein grosser Teil dieser Ergebnisverbesserungen kann über Effizienzsteigerungen, Betriebskostensenkungen und Optimierungen erreicht werden. Ein Beispiel hierzu sind die Schulen. Diese verfügen zurzeit noch nicht über ein obligatorisches Bestellprogramm für Schulmobiliar und sind deshalb frei in der Wahl ihres Mobiliars. Neu wird man nur noch zwei Typen von Schultischen oder Schulstühlen bestellen können. Dies führt bei 150 Schulen natürlich zu höheren Rabatten. Mit einer solchen Vereinheitlichung des Mobiliars wird die Stadt 250'000 Franken pro Jahr sparen können.

Bezüglich „No-Gos“ bei Sparmassnahmen werde seitens des Gemeinderats die Haltung vertreten, dass man grundsätzlich keine Tabus haben solle. Bei Entscheidungen für Massnahmen, welche personelle Konsequenzen zur Folge hätten, wird zwischen den einzelnen Direktionen diskutiert und werden Möglichkeiten evaluiert. Die Stadt möchte durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation erreichen, dass niemand entlassen werden muss. FPI-Direktor Alexandre Schmidt geht davon aus, dass auch in den nächsten Kalenderjahren Sparmassnahmen getroffen werden müssen. Die Kaderangestellten seien jedoch angehalten worden, keinen „Kahlschlag“ durchzuführen, sondern nur dort Massnahmen anzuordnen, wo diese auch tatsächlich Sinn machten. Die meisten Massnahmen gehen in Richtung Optimierung und Betriebskostensenkung.

## 3.2 Entwicklung der Arbeitsbelastung, Massnahmen bei Überbelastungen

### 3.2.1 Präsidialdirektion (PRD)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Erich Hess (Leitung), Regula Tschanz (Stv. Leitung), Claude Grosjean, Manuel C. Widmer*

Die Arbeitsbelastung ist besonders bei Kaderangestellten gestiegen. Obwohl die Anzahl Stadtratssitzungen aufgrund der Einführung des zweiwöchigen Sitzungsrythmus reduziert worden ist, stieg 2014 die Anzahl parlamentarischer Vorstösse stark an. Aus diesem Grund ist auch die Liste pender Vorstösse in der PRD länger geworden.

In der PRD gibt es keine längeren Arbeitsausfälle. Dieses Resultat habe man mittels einer optimalen Absenzenbewirtschaftung erreichen können. Die Arbeitszeiterfassung erfolgt über ein Zeiterfassungssystem, welches auch für Kaderpersonen gilt. Aus Sicht der PRD macht diese Regelung aus arbeitsrechtlichen Überlegungen Sinn.

### 3.2.2 Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Jacqueline Gafner Wasem (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Annette Lehmann und Regula Tschanz (in Vertretung von Leena Schmitter)*

Was die Arbeitsbelastung der einzelnen Mitarbeitenden angeht, ist nach Ansicht der SUE eine pauschale Antwort über die ganze Direktion gesehen schwierig, da die Funktionen der einzelnen Abteilungen sehr verschiedenen sind. Tendenziell hat die Arbeitsbelastung eher zugenommen. Gründe dafür sind zusätzliche Aufgaben (z.B. Vollzug neuer Gesetze, zunehmende Komplexität der Aufgaben), veränderte Bedingungen (z.B. KESB) und Projekte (z.B. neue Stützpunkte Sanitätspolizei und Berufsfeuerwehr). Generell sind die Abteilungen bzw. Frontorganisationen der SUE stark von aussen gesteuert, sodass kaum Möglichkeiten bestehen, anfallende Spitzen zu brechen. Rückmeldungen zur Arbeitsbelastung erhält die Direktion SUE zum einen durch die Personalbeurteilungs- und zum andern durch die standardisierten Austrittsgespräche. Letztere bestätigen, dass das Gros der Mitarbeitenden die Arbeitsbelastung nicht als belastend empfindet. Häufig kommt auch die Antwort, dass die Arbeitsbelastung zwar unausgeglichen und/oder hoch ist, dieser Umstand aber durch die Funktion bedingt sei und sich nicht ändern lasse. Während der letzten 5 Jahre hatte die SUE durchschnittlich immer zwei Langzeitabsenzen mit Vielschichtproblematik zu verzeichnen, ohne dass aber eine eigentliche Zunahme belegbar wäre. Zugenommen hat die Zahl der Krebpatienten, während psychische Belastungen, wie Burn-out oder Überlastungsdepressionen, eher abgenommen haben.

### 3.2.3 Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Martin Krebs (Leitung), Annette Lehmann (Stv. Leitung), Regula Tschanz, Claude Grosjean, Kurt Hirsbrunner*

Die Arbeitsbelastung führt bei der BSS nicht zu Überlastungen. Es ist klar, dass Überzeiten bestehen, diese jedoch abgebaut werden. Mit dem Absenzen-Management-Tool „Presente“ werden Fälle, bei welchen interveniert werden muss, früher erkannt. Die Krankheitsausfälle sind gegenüber den Vergleichszahlen des Bundesamts für Statistik etwas höher als der angegebene Durchschnitt in den öffentlichen Verwaltungen.

### 3.2.4 Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Manuel C. Widmer (Leitung), Tania Espinoza Haller (Stv. Leitung), Erich Hess, Jacqueline Gafner Wasem (entschuldigt)*

Im Allgemeinen kommt die TVS mit der Arbeitsbelastung gut zurecht, weitere Sparmassnahmen, insbesondere die unter Punkt 3.1.4 genannten im Bereich der Grünpflege, können unter Umständen künftig aber zu einer Überbelastung führen. Die Arbeitsbelastung in der TVS hängt sodann stark von anstehen-

den Grossprojekten ab, wie beispielsweise der Sanierung der Markttasse. Tendenziell hat die Arbeitsbelastung zugenommen, vor allem bei den Führungskräften. Jedes Massnahmenpaket führt dazu, dass die Arbeitsbelastung steigt. Als Messkriterien dienen Mitarbeitergespräche, Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit, Anzahl Überstunden und Anzahl der Absenztage.

Die TVS ist bezüglich Arbeit insofern speziell, als sie im Vergleich zu anderen Direktionen sehr viel betriebliches Personal hat. Die Problematik bei Absenzen ist also eine andere. Ein Beispiel dafür sind die Angestellten, die auf den Müllwagen die Abfälle einladen. Diese erfahren eine unheimliche körperliche Belastung, denn nach wie vor heben sie jeden Tag Tonnen von Abfall in die Lastwagen. Fraglich dabei ist, ob es nicht sinnvoller wäre, auf Container umzustellen, die mechanisch gehoben werden können. Das würde die genannte Belastung erheblich reduzieren. Diese Massnahme ist auch ein gutes Beispiel dafür, wie man Gesundheits- und Ressourcenmassnahmen angehen kann.

### 3.2.5 Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Tania Espinoza (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Nicola von Greyerz, Leena Schmitter, Kurt Hirsbrunner*

Die Arbeitsbelastung bei der FPI ist kontinuierlich und schleichend gestiegen. Wie stark, ist jedoch schwierig zu beziffern. Mit den Neuen Medien und den EDV-Mitteln ist eine gewisse Erwartung verbunden; denn es muss alles immer schneller gehen. Diese Tatsache erzeugt für die Mitarbeitenden oft eine zusätzliche Arbeitsbelastung oder zumindest einen gewissen Druck. Die Komplexität der Geschäfte hat überdies zugenommen.

Einen weiteren Einfluss hat aus Sicht der Verwaltung der anhaltende Spardruck. Das 14. Haushaltsverbesserungspaket fordert vor allem die Führungskräfte heraus. Auch führen einige Zusatzaufgaben zu einer steigenden Arbeitsbelastung, sei es das neue Reporting oder die Einführung des IKS, was natürlich wiederum vor allem die Führungskräfte, aber auch die übrigen Mitarbeitenden fordert. In gewissen Querschnittsfunktionen besteht aufgrund der Strukturen ein erhöhter Abstimmungsbedarf. Man muss deshalb immer wieder Rücksprache nehmen oder Stellungnahmen aller Direktionen einholen. Teilweise müssen auch neue Aufgaben ohne zusätzliche Ressourcen wahrgenommen werden.

Beim Kader werden die Überstunden nicht ausgewiesen. Durch die Tatsache, dass die Kadermitarbeitenden Anrecht auf eine zusätzliche Ferienwoche haben, sind Abendstunden, Zusatzveranstaltungen usw. abgegolten. Gemäss dem Arbeitszeitreglement erfassen die Kadermitglieder die Präsenzzeit. Dabei können sie monatlich bis zu 40 Stunden gleitende Arbeitszeit (GLAZ) sammeln. Bei den anderen Mitarbeitenden wurden die Überstundenguthaben in der FPI von 2009 bis 2013 ausgewertet. Diese seien in der ganzen Direktion von 166 Stunden auf 769 Stunden kontinuierlich angewachsen. Diese Zunahme steht in engem Zusammenhang mit den sehr grossen Projekten der FPI. Die Rückführung von Stadtbauten Bern hat zusätzlich belastet. 2011 bis 2012 war eine intensive Zeit. Zudem gab es 2013 andere grosse Projekte, wie beispielsweise die Haushaltsverbesserungsmassnahmen 14.

Die Resultate der Mitarbeiterbefragung wurden den Dienststellen beziehungsweise den Abteilungen übergeben. Diese hätten dann die Daten analysiert und daraus Zielsetzungen abgeleitet, die nun in den nächsten vier Jahren umgesetzt werden. Natürlich ist die Art des Umgangs mit der Belastungssituation in jeder Abteilung anders. Beim Direktionspersonaldienst sind alle Daten vorhanden, und der Leiter des Direktionspersonaldiensts kann die Linie entsprechend unterstützen. Die FPI verfügt über eine Querschnittsfunktion, da das Personalamt und die Finanzverwaltung gesamtstädtisch Verantwortung tragen. Dass jede Direktion zudem ihre eigenen Direktionspersonal- und Direktionsfinanzdienste hat, erfordert einen relativ grossen Abstimmungsaufwand. Die Direktionen haben zudem an Autonomie gewonnen und behandeln deshalb direktionsspezifische Fragestellungen und Konzepte selbst.

Bei der FPI ist vor drei Jahren eine Case Managerin angestellt worden. Diese unterstützt die Linie insbesondere bei längeren Abwesenheiten und erstellt mit den Linienverantwortlichen zusammen ein sogenanntes Quartalsreporting, in welchem festgehalten wird, in welchen Fällen man wachsam sein muss.

### **3.3 Stand, Entwicklung, Erfolgsquote und Perspektiven Lernende und gesamtstädtische Lehr- lingskultur**

#### 3.3.1 Präsidialdirektion (PRD)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Erich Hess (Leitung), Regula Tschanz (Stv. Leitung), Claude Grosjean, Manuel C. Widmer*

Von den bei der PRD angestellten 200 Personen sind 20 Lernende. Die PRD ist bestrebt, auch den jungen Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, eine Ausbildungsmöglichkeit anzubieten. Die PRD ermöglicht auch Umschulungen für Menschen mit Behinderung. Lernende mit erhöhtem Betreuungsaufwand erhalten von den Zentralen Diensten besondere Unterstützung. Generell ist festzustellen, dass die Lehrabgänger/innen bei den Qualifikationsverfahren (früher: Lehrabschlussprüfungen) gut abschneiden. Wer nach der Lehre keinen Anschluss findet, kann in der Regel bei der PRD bis zu drei Monate weiterbeschäftigt werden. Jede/r fünfte Lehrabgänger/in findet bei der Stadt Bern eine Stelle, speziell in der PRD. Aufgrund der Tatsache, dass die PRD viele Lehrabgänger/innen anstellt, ist das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden dort tiefer als in anderen Direktionen.

#### 3.3.2 Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Jacqueline Gafner Wasem (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Annette Lehmann und Regula Tschanz (in Vertretung von Leena Schmitter)*

Im Durchschnitt hat die SUE 10 Lernende, welche sie in drei Berufsrichtungen ausbildet. Hauptsächlich ist dies in kaufmännischen Berufen, aber auch im Bereich Labor, zudem werden pro Jahr ein bis zwei Tierpfleger/innen ausgebildet. Die Lernenden sind über alles gesehen sehr erfolgreich. Seit dem Jahr 2010 haben jeweils 100 Prozent der Lehrlinge die Prüfung bestanden, mit einer Ausnahme: 2010 bestand jemand die Prüfung nicht, konnte sie aber ein Jahr später erfolgreich wiederholen. Auch der Notendurchschnitt ist jeweils gut bis sehr gut. Die Lehrabgänger/innen können fast immer in der Direktion SUE oder in der Stadtverwaltung Bern weiterbeschäftigt werden.

#### 3.3.3 Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Martin Krebs (Leitung), Annette Lehmann (Stv. Leitung), Regula Tschanz, Claude Grosjean, Kurt Hirsbrunner*

Die BSS ist die Lehrlingsdirektion schlechthin: Zwei Drittel der Lernenden in der Stadt Bern arbeiten bei der BSS; es werden über 160 Lernende in zehn verschiedenen Berufen ausgebildet. Alle Ausbilder/innen haben die Aufgabe der Lehrlingsausbildung in ihrem Pflichtenheft, und die Funktion wird bei der Bewertung des Pflichtenhefts berücksichtigt. Die Erfolgsquote der Lehrabschlüsse ist stabil, seit 2009 lag sie nie unter 94 Prozent, und dies bei einem Notendurchschnitt von 4.9. Durch eine enge Begleitung finden über 90 Prozent der Lernenden eine Anschlusslösung, wobei im langjährigen Durchschnitt von einer Verbleibquote bei der Stadtverwaltung von rund einem Drittel ausgegangen werden kann.

#### 3.3.4 Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Manuel C. Widmer (Leitung), Tania Espinoza Haller (Stv. Leitung), Erich Hess, Jaqueline Gafner Wasem (entschuldigt)*

Die TVS bildet 26 Lernende in acht sehr verschiedenen Berufen aus; dies sind vor allem handwerkliche Berufe, jedoch auch Berufe im kaufmännischen Bereich. Offensichtlich soll in der gesamten Stadt eine einheitliche Lehrlingskultur ausgebildet werden. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass Lernende sich am Anfang ihrer Ausbildung in der PRD treffen und dort einen Grundkurs zu Kultur und Leitbild der Lehrlingsausbildung und zum Verhalten in der Stadt (Kleidung, Regeln für das Telefonieren, den Umgang miteinander usw.) absolvieren. Dies geschieht für alle Lernenden gleichzeitig. Es fällt auf, dass kein systematisches Monitoring zur Situation nach den Abgängen der Lehrlinge besteht.

### 3.3.5 Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Tania Espinoza (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Nicola von Greyerz, Leena Schmitter, Kurt Hirsbrunner*

Zur gesamtstädtischen Situation: Jede Direktion hat einen Direktionsberufsbildungsverantwortlichen – hier widerspiegeln sich wiederum die dezentralen Strukturen. Für spezielle Berufe gibt es Berufsbildner/innen und schliesslich Praxisbildner/innen. Das sind Personen, welche die Lernenden am Arbeitsplatz begleiten. In der Steuergruppe Berufsbildung trifft man sich regelmässig, tauscht sich aus und koordiniert gemeinsam gesamtstädtische Fragestellungen. Zurzeit wird ein Berufsbildungskonzept erarbeitet.

Die Entwicklung der Anzahl Lernenden in der Stadt Bern ist sehr positiv: 2002 gab es 76 Lernende, inzwischen sind es bereits 233 aus den verschiedensten Berufssparten. Damit kann sich die Stadt Bern als Berufsbildnerin auf dem Berufsbildungsmarkt gut positionieren. Bei 80 Prozent der Lernenden werden Anschlusslösungen gefunden: 28 Prozent bleiben in der Stadt, was etwa dem Wert von anderen Betrieben entspricht. Mit 95,7 Prozent hat die Stadt Bern eine relativ hohe Quote von erfolgreichen Lehrabschlüssen, womit die Qualitätsansprüche in der Berufsbildung erfüllt sind. Bei Bedarf gibt es für die Lernenden entsprechende Unterstützungsangebote in Form von persönlichem Stützunterricht. Seit dem Jahr 2013 fällt auf, dass sehr viele Anschlusslösungen mit externen Anstellungen gefunden werden. Dies hängt damit zusammen, dass die Stadt nicht immer die Möglichkeit hat, alle Lernenden weiter zu beschäftigen. Grundsätzlich finden jedoch alle Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger der Stadt eine Anschlusslösung.

## 3.4 Aufwände, Einflüsse und Auswirkungen der Regional- und Teilkonferenzen auf Ämter und Direktionen

### 3.4.1 Präsidialdirektion (PRD)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Erich Hess (Leitung), Regula Tschanz (Stv. Leitung), Claude Grosjean, Manuel C. Widmer*

Allgemein ist die Arbeit in der Regionalkonferenz gut angelaufen. Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Gemeinden ist aufgrund der teils divergierenden Interessen nicht immer einfach. So versucht die Stadt Bern bei Themen, welche nicht direkt sie selbst betreffen, eine neutrale Stellung einzunehmen. Die Regionalkonferenz versucht indessen, die Belange der einzelnen Gemeinden stärker zusammenzufassen. Im Bereich der Teilkonferenz Soziales, die nun aber nicht zustande gekommen ist, leistete die Stadt Bern viel Vorarbeit für kleinere Gemeinden. Der Regionalkonferenz stand es frei, Teilkonferenzen zu eröffnen. Die Geschäftsleitung der Regionalkonferenz bevorzugt es jedoch, neue Bereiche nicht mehr in Teilkonferenzen zu gliedern. Die Stadt Bern ist, mit Ausnahme der Wirtschaftskommission, in allen fünf Kommissionen mit zwei Sitzen vertreten. Dabei wird immer darauf geachtet, die beiden Sitze mit einem Vertreter der Politik und einem Vertreter der Verwaltung zu besetzen. Das Nein zum Tram Region Bern führt dazu, dass der Kanton dieses Thema nicht mehr betreuen wird. Es wird somit wieder von der Verkehrskommission der Regionalkonferenz aufgenommen werden müssen.

### 3.4.2 Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Jacqueline Gafner Wasem (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Annette Lehmann und Regula Tschanz (in Vertretung von Leena Schmitter)*

Die Wirtschaftsförderung zusammen mit 34 Umlandgemeinden der Stadt Bern anzugehen, erachtet die SUE als extrem sinnvoll. Die Landreserven der Stadt sind erschöpft, die Grundstückspreise sind hoch, Gewerbeliegenschaften teuer. Diese Faktoren sind im Umland weniger ausgeprägt. Daher ist es aus rein ökonomischen Gründen schwierig, ein Gewerbe mit grösserem Flächenbedarf auf Stadtboden anzusiedeln. Andererseits ist die Stadt für wertschöpfungsintensive Unternehmen des tertiären Sektors sehr attraktiv. So hat man als Region ein Gesamtangebot. Die jährlich 205'000 Franken, die das städtische Wirtschaftsamt für die zugunsten der Regionalkonferenz bzw. Teilkonferenz erbrachten Leistungen (Leiter Wirtschaftsamt rund 40 Stunden pro Jahr; Mitarbeiterin etwa 200 Stunden pro Jahr) erhält, erachtet die SUE mit Blick auf den Eigennutzen auch der Stadt als vorteilhaft.

### 3.4.3 Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Martin Krebs (Leitung), Annette Lehmann (Stv. Leitung), Regula Tschanz und Claude Grosjean, Kurt Hirsbrunner*

Mit dem Nichtzustandekommen der Teilkonferenz Soziales besteht keine institutionalisierte Zusammenarbeit im Rahmen der Regionalkonferenz Bern-Mittelland (RK) seitens der BSS. Es besteht noch ein loser Austausch im Vorstand, und es besteht beispielsweise die Idee, die Gemeinden der Agglomeration für einen Austausch zu den Angeboten für Jugendliche einzuladen.

Das Generalsekretariat, welches als Sekretariat der Teilkonferenz vorgesehen war, nimmt in diesem Bereich keine Aufgaben mehr wahr. Das sogenannte GGGFon – ein Informations- und Beratungsangebot von Gemeinden aus dem Raum Bern und Burgdorf zum Thema Gewalt und Rassismus – wird jedoch weitergeführt. Intensive Kontakte bestehen im Bereich der Angebote für Jugendliche mit Köniz; dies ist insbesondere durch die Sporthalle Weissenstein bedingt.

Direkt betroffen von der Regionalkonferenz ist die BSS in Sachen Kornhausbibliotheken: Bis anhin bestand zwischen der Stadt und den Kornhausbibliotheken ein einziger Vertrag. Da aber für die Regionalkonferenz gemäss Kulturförderungsgesetz nur die Hauptstelle der Kornhausbibliotheken als Regionalbibliothek gilt, nicht aber ihre verschiedenen Quartierbibliotheken, ergibt sich daraus die unbefriedigende Situation, dass es neu verschiedene Verträge braucht: einen zwischen Stadt und Kornhausbibliotheken, einen weiteren zwischen Stadt, Kanton und RK. Diesbezüglich waren zum Zeitpunkt des Delegationsbesuchs noch Gespräche im Gang.

### 3.4.4 Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Manuel C. Widmer (Leitung), Tania Espinoza Haller (Stv. Leitung), Erich Hess, Jaqueline Gafner Wasem (entschuldigt)*

Die Regional- und Teilkonferenzen werden vor allem bei grösseren Planungen spürbar. Mit der Ablehnung von Tram Region Bern, das einen grossen Aufwand für die Koordination der Regionalkonferenzen dargestellt hätte, hat sich die Situation etwas entschärft. Man spürt die Konferenzen auf Planungs- und Verwaltungsebene. Die TVS hat abgesehen von der Erstellung von Protokollen, die von den Beteiligten im Rotationsprinzip erstellt werden, keine Dienstleistungen für irgendwelche Konferenzen erbracht. Zu den Projekten, die im Moment mit der Regionalkonferenz bzw. mit Teilkonferenzen angegangen werden,

gehören die Aareschlaufe, das regionale Tramkonzept, das ÖV-Angebots-Konzept Matte/Marzili/Sandrain sowie Wangental-Brünnen.

#### 3.4.5 Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Tania Espinoza (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Nicola von Greyerz, Leena Schmitter, Kurt Hirsbrunner*

Laut dem Finanzdirektor hat seine Direktion mit den Regionalkonferenzen nichts zu tun. Man vernetzt sich jedoch natürlich mit anderen Städten des Kantons, wie Thun, Biel und Köniz. Das Personalamt ist über die Schweizerische Personalkonferenz vertreten. Eine Priorität der FPI ist es, im Kanton stark genug zu sein, um die Kernstädte-Problematik deponieren zu können, beispielsweise wenn erneut eine Änderung des Bundesgesetzes über den Finanz- und Lastenausgleich (Filag) ansteht. Die zweite Priorität innerhalb der Abteilungen ist das Vorhaben, für andere Gemeinden rund um die Stadt Bern Arbeiten gegen Entschädigung (und mit Gewinn) zu übernehmen.

## 4 Direktionsspezifische Themen Delegationsbesuche

Nachfolgend werden die direktionsspezifischen Ergebnisse der Delegationsbesuche SUE und BSS zusammengefasst wiedergegeben.

### 4.1 Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Jacqueline Gafner Wasem (Leitung), Martin Krebs (Stv. Leitung), Annette Lehmann und Regula Tschanz (in Vertretung von Leena Schmitter)*

#### 4.1.1 Arbeitsbelastung/Fluktuation im EKS:

Das Jahr 2012 war ein hartes Jahr: Gut ein Viertel der Mitarbeitenden des EKS wurden von den KESB abgeworben. Die Fluktuation ist inzwischen auf ein normales Niveau zurückgegangen. Doch ist es immer noch so, dass sich Mitarbeitende auf Stellen, die bei den KESB frei werden, häufig bewerben. Im laufenden Jahr verliessen das EKS so drei Personen. Zum Einen geschieht dies im Sinne einer gewissen Entwicklungsmöglichkeit, zum Anderen aber auch, weil der Kanton Bern deutlich höhere Löhne bezahlt: Die wechselnden Mitarbeitenden hatten Lohnzuwächse von 15'000 bis 25'000 Franken pro Jahr. Die Zusammenarbeit mit den KESB ist grundsätzlich gut, auch wenn das von ihnen gewählte Vorgehen nicht immer den Werten des EKS entspricht.

#### 4.1.2 Ressourcen beim Polizeiinspektorat und bei der Fremdenpolizei:

Mit Blick auf die zum Zeitpunkt des Delegationsbesuchs noch bevorstehende Ecopop-Abstimmung muss man sich klar sein, dass bei einem Wegfall der Personenfreizügigkeit und des bilateralen Vertragswerks alle EU-/EFTA-Angehörigen behandelt werden müssten wie Angehörige von Drittstaaten, dies mit entsprechend massivem Mehraufwand im Bereich der Einwohnerdienste, Migration und der Fremdenpolizei.

#### 4.1.3 Umsetzung Evaluation Police Bern

Laut Aussage des Direktors SUE bekommt die Stadt Bern von Police Bern ein sehr gutes Reporting, dies auch im Blick auf die Berichterstattung im Stadtrat, mit vierteljährlichen Lageberichten sowie zusätzlichen Gremien wie der Task Force Drogen, die sich ebenfalls vierteljährlich trifft und die Situation im öffentli-

chen Raum beurteilt. Die Möglichkeit, auf Situationen zu reagieren, wenn es schlecht läuft, ist somit gegeben.

#### 4.2 Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS)

*Zusammensetzung Delegation 2014: Martin Krebs (Leitung), Annette Lehmann (Stv. Leitung), Regula Tschanz und Claude Grosjean, Kurt Hirsbrunner*

##### 4.2.1 Schnittstellen und Synergiepotential zwischen Schul- und Jugendamt

An den Schnittstellen und am Synergiepotential zwischen Schul- und Jugendamt wird gearbeitet, zumal bereits sehr viele Schnittstellen, insbesondere in der historisch gewachsenen Kinderbetreuung, bestehen. Das Jugendamt hat mit den Krippen und den Tagesheimen eine jahrzehntelange Tradition und das Schulamt ist für die Ferieninseln und die Tagesschulen zuständig. Die Rechtsgrundlagen sind jedoch verschieden: Die Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration (ASIV) gilt für die Kindertagesstätten, wo die Finanzierung über die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) erfolgt. Seit 2008 besteht betreffend Tagesschulen ein Rechtsanspruch für Eltern im Volksschulbereich. Von diesem Zeitpunkt an wurden die beiden Bereiche getrennt: Die Tagesschulen werden über die Erziehungsdirektion des Kantons (ERZ) subventioniert. Man bemüht sich, beide Systeme der sozial abgestuften Tarife möglichst gleichwertig zu gestalten. Da es aber zwei verschiedene Finanzierungssysteme sind, muss man die Schnittstellen gut im Auge behalten. Für Eltern ist die Unterscheidung zwischen Schul- und Jugendamt nicht wichtig, man möchte einfach sein Kind gut betreut wissen. Die Eltern sollen das Gefühl haben, dass alles aus einer Hand kommt. Es wird versucht, diesem Anliegen Rechnung zu tragen, indem die Formulare einen Passus enthalten, durch welchen sich das Schulamt resp. das Jugendamt von den Eltern ermächtigen lassen, ihre an einem Ort eingereichten Unterlagen auch am anderen Ort zu gebrauchen. Es ist aber das Ziel, ein einziges Anmeldeverfahren zu haben.

Die Delegation verlangt von der BSS auch Verbesserungen im Angebot für Eltern mit Schichtarbeit (z.B. im Bereich Verkauf oder Krankenpflege). Die geltende Regelung, dass Betreuungszeiten für ein ganzes Jahr fix gebucht werden müssen und keine Flexibilität betreffend einer Anpassung auf die Schicht-/Dienstpläne der Eltern zulassen, ist problematisch. Seitens des Schulamtes wird festgehalten – obwohl seitens der Direktorin BSS das Problem erkannt wird –, dass eine solche Flexibilisierung, insbesondere auch wegen der Planung des Angebots und der Qualitätssicherung, nicht möglich sei.

##### 4.2.2 Qualitätssicherung Tagesschulen

Betreffend Qualitätssicherung in den Tagesschulen besteht das Problem, dass in der Volksschule die Qualitätssicherung primär über das Schulinspektorat erfolgt. Die Qualitätskriterien sind von Lehrplan und Volksschulgesetz vorgegeben. Die Gemeinden sollen Gestaltungsspielraum in denjenigen Bereichen bekommen, in welchen der Lehrplan nicht zum Tragen kommt. Tagesschulleitungen sind den Schulleitungen und nicht dem Schulamt unterstellt. Im Rahmen der nächsten Bildungsstrategie sollen aber Schwerpunkte gesetzt und ein Controlling vorgesehen werden. Es wird also eine getrennte Schiene geben: Lehrplan und Volksschulgesetz liegen im Zuständigkeitsbereich des Schulinspektorats (Kanton), städtische Schwerpunkte sind Angelegenheiten der Stadt Bern.

**Die Aufsichtskommission dankt dem Gemeinderat und den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung für ihren Einsatz, ihr Engagement und für die gute Zusammenarbeit mit der Aufsichtskommission und dem Stadtrat.**