

Signatur: 2025.SR.0293
Geschäftstyp: Interpellation
Erstunterzeichnende: Thomas Hofstetter
Mitunterzeichnende: Georg Häsler, Chantal Perriard, Simone Richner, Ursula Stöckli, Oliver Berger, Nik Eugster
Einreichdatum: 18. September 2025

Interpellation: Trotz den historisch besten Arbeitsbedingungen ist die Abwesenheitsrate der städtischen Angestellten auf einem historischen Höchststand. An was könnte das liegen?

Fragen

Der Gemeinderat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie hoch sind die (krankheitsbedingten) Absenzen je Direktion (und ggfs. separat die Langzeitabsenzen ausweisen, da diese einen Mittelwert o.ä. stark verzerren)?
2. Welche Kosten entstehen durch diese Absenzen?
3. Warum hat die Stadt Bern keine Krankentaggeldversicherung?
4. Erachtet es der Gemeinderat als zielführend, dass die Stadt Bern nicht mehr befristete Personen anstellen kann, welche bei befristeten krankheitsbedingten Ausfällen übernehmen können?
5. Wie schätzt der Gemeinderat die Gefahr ein, dass Konflikte am Arbeitsplatz, bspw. zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern, durch Krankschreibungen "gelöst" werden?
6. In wie vielen Fällen wurden krankgeschriebene Mitarbeiter zum Vertrauensarzt geschickt? Gemäss Personalreglement kann die Stadt Bern als Arbeitgeberin ihre krankgeschriebenen Mitarbeitenden zu einem Vertrauensarzt schicken.
7. Werden die Aufbauorganisation (also die hierarchische Struktur) oder die Ablauforganisation (also die Prozesse) in Dienststellen mit vielen Absenzen überprüft - und falls ja, durch wen?
8. Mit welchen Hilfsmitteln (Assessments, Rollenspiele, strukturierte Interviews, etc) werden bei der Rekrutierung von Führungskräften die sozialen Kompetenzen bewertet und wie wichtig sind diese im Vergleich zu den persönlichen Eignungen und fachlichen Kompetenzen?
9. Sind die Prozesse zur Bewertung der sozialen Kompetenzen bei Führungspersonen bei Neubesetzungen über die ganze Stadt standardisiert - oder gibt es Unterschiede pro Direktion, Dienststelle oder Kaderstufe - und auch ob es sich um einen externen oder internen Bewerberin handelt?
10. Gibt es ein standardisiertes Monitoring über die Führungsqualität von Kadermitarbeitenden - werden die notwendigen Stellen rechtzeitig informiert, wenn es Führungsprobleme gibt?
11. Wer ist grundsätzlich für die Aus- und Weiterbildung der Führungsmitarbeitenden verantwortlich und wer kontrolliert dies?

12. Gibt es direktionsübergreifende Aus- und Weiterbildungsprogramme für die Führungsmitarbeitenden auf allen vier Kaderstufen?
13. Wurden bei Direktionen oder Dienststellen mit überdurchschnittlich hohen Absenzen gezielte und spezifische Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte durchgeführt?
14. Wie hoch ist das jährliche Budget für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften. Aufgeteilt nach Führungsstufen 1 bis 4 und Direktionen?
15. Wie hoch sind die Führungsspannen der Vorgesetzten? Gemäss Theorie sollten diese beim Top-Kader drei bis sieben und beim mittleren Kader sieben bis 10 Mitarbeitende sein. Gibt es Bereiche in der Verwaltung, wo diese Führungsspannen grösser sind?
16. Wo hoch ist der Feriensaldo aller Mitarbeitenden per Ende 2024 — aufgeteilt nach «normalen» Mitarbeitenden und Kadermitarbeitenden?
17. Hat dieser Feriensaldo gegenüber Ende 2023 zu- oder abgenommen - aufgeteilt nach «normalen» Mitarbeitenden und Kadermitarbeitenden?
18. Wie viele Mitarbeitende gibt es, welche per Ende 2024 einen Feriensaldo von 5 Tagen und mehr aufweisen - aufgeteilt nach Direktionen und nach «normalen» Mitarbeitenden und Kadermitarbeitenden?
19. Werden die ins neue Jahr übertragenen Ferientage in der Jahresrechnung abgegrenzt?
20. Gibt es ein standardisiertes, direktionsübergreifendes Monitoring der Feriensalden - und falls nein, gibt es Pläne dies einzuführen?
21. Wie hoch ist der Saldo aller Überstunden per Ende 2024 für diejenigen Mitarbeitenden, welche keine Vertrauensarbeitszeit haben - aufgeteilt nach «normalen» Mitarbeitenden und Kadermitarbeitenden
22. Hat der Saldo aller Überstunden gegenüber Ende 2023 zu- oder abgenommen - aufgeteilt nach Direktionen und «normalen» Mitarbeitenden und Kadermitarbeitenden ohne Vertrauensarbeitszeit?
23. Bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeiten kann die Abteilungsleitung Überstunden anordnen. War dies im 2024 der Fall - und wie viele Mitarbeitende waren davon betroffen und wie lange mussten diese geleistet werden - und in welchen Direktionen?
24. Werden die Überstunden der Mitarbeitenden mit Vertrauensarbeitszeit auch erfasst und gemonitort?
25. Gibt es ein standardisiertes, direktionsübergreifendes Monitoring der Überzeitsalden - und falls nein, gibt es Pläne dies einzuführen?

Begründung

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist sehr wichtig. Deshalb sollte alles Vernünftige unternommen werden, um die Mitarbeitenden von gesundheitlichen Ausfällen zu schützen. Die Abwesenheitsquote der Mitarbeitenden der Stadt Bern ist überdurchschnittlich hoch - u.a. verursacht durch psychische Gesundheitsprobleme.

Eine gute Aufbauorganisation (Klarheit der Zuständigkeiten, überschaubare Hierarchien, effektive Kommunikation, sinnvoll eingesetzte Ressourcen, flexibel, anpassbar, etc.) und eine gute Ablauforganisation (effizient, fehlerarm, kundenzentriert, messbar und verbesserbar, standardisiert wo nötig und flexibel wo möglich, etc.) sind enorm wichtig für Mitarbeitende. Fehlen diese, sind die Mitarbeitenden unzufriedener und Absenzen häufen sich.

Ein Grund für die extrem hohe Abwesenheitsrate der Mitarbeitenden der Stadt Bern könnte das Fehlen von sozialen Kompetenzen bei Vorgesetzten sein (gemäss Theorie ist der Hauptgrund für psychische Gesundheitsprobleme meistens beruflich bedingt - verursacht u.a. durch schlechte Führung). Deshalb ist es wichtig, die soziale Kompetenz von Vorgesetzten - neben fachlichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften - bereits bei der Rekrutierung zu prüfen. Auch die Weiterbildung der Vorgesetzten ist sehr wichtig und muss fortlaufend erfolgen, denn es muss unbedingt verhindert werden, dass die Mitarbeitenden unter folgenden Fehlern der Vorgesetzten leiden:

- keine klare Priorisierung und alles ist "gleich dringend" ist.
- Dass Mitarbeitende über längere Zeit ignoriert werden, die Erschöpfung oder Stresssignale zeigen.
- das psychosoziale Klima schlecht ist (z.B. durch Mikromanagement, Druck, Drohungen).
- die Arbeitsbelastung nicht gesteuert und angepasst wird
- grenzüberschreitend oder herabwürdigend kommuniziert wird (Mobbing, Gaslighting).

- keine Unterstützung bei Problemen und/oder Konflikten geboten wird.
- unrealistische Erwartungen und permanente Erreichbarkeit (z. B. durch Smartphone, E-Mails) erwartet wird
- Mitarbeitende ein Gefühl der Machtlosigkeit entwickeln, weil sie zu wenig Handlungsspielraum oder Entscheidungsfreiheit haben.
- Anerkennung fehlt und es kaum Lob, Wertschätzung, Dank oder Feedback gegeben wird.

Gemäss Personalreglement können bis zu 5 Ferientage auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die Mitarbeitenden der Stadt Bern sind signifikant mehr krank, d.h. ihre Abwesenheitsquote ist massiv höher als im schweizerischen Durchschnitt. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien nicht beziehen können - und sich dies negativ auf ihre Gesundheit auswirken könnte.

Die ordentliche Soll-Arbeitszeit bei der Stadt Bern beträgt bei einem Vollzeitpensum 40 Stunden pro Woche. Dies ist im Vergleich mit der Privatwirtschaft wenig. Trotzdem sind die Mitarbeitenden der Stadt Bern signifikant mehr krank. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Mitarbeitenden viele Überstunden leisten müssen und diese nicht zeitnah kompensieren können, was sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken könnte.