



Beantwortung

der überparteilichen Interpellation 20180302 Ruth Tennenbaum, Passerelle, Fritz Freuler, Fraktion Grüne, Dana Augsburg-Brom, Fraktion SP/JUSO, Glenda Gonzalez, Fraktion PSR, Sandra Gurtner-Oesch, Fraktion GLP, Pascal Bord, Fraktion PRR, Sandra Schneider, Fraktion SVP/Die Eidgenossen, «Arbeitsausfälle durch längere Krankheit in der Stadtverwaltung»

Die Interpellantinnen und Interpellanten wünschen detaillierte Informationen zu den längeren Arbeitsausfällen durch Krankheit in der Stadtverwaltung. Sie sind der Ansicht, dass:

«Längere Arbeitsausfälle durch Krankheit sind nicht nur für die betroffenen Personen schwerwiegend, sondern auch für die Verwaltung und die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen eine schwierige Situation. Insbesondere lange Arbeitsausfälle wegen Krankheit können ein Indikator darüber sein, ob beim Arbeitgeber ein gutes Arbeitsklima herrscht, Kompetenz und Verantwortung ausgewogen sind und die Arbeitsbelastung angemessen ist. Effektive Zahlen zur Situation der Ausfälle sind deshalb erwünscht und dienlich, wenn es darum geht zu beurteilen, wie die Situation in den Direktionen der städtischen Verwaltung sich diesbezüglich verhält. Die bereits nicht mehr aktuelle Personalbefragung gibt dazu keine Aufschlüsse.»

Vor diesem Hintergrund bitten sie um Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1) *Wie viele Mitarbeitende der Stadt sind in den Jahren 2017 und 2018 länger als 2 Wochen am Stück wegen Krankheit ausgefallen (Ausfälle wegen Schwangerschaft ausgenommen)? Bitte pro Jahr, Direktion, Geschlecht, Einreihungsplan und Lohnklassen 1 bis 7, 8 bis 13, 14 bis 20, 20+ ausweisen.*

Der Gemeinderat weist darauf hin, dass zwar bis 2020 die Umsetzung eines Arbeitszeiterfassungssystems geplant ist, die Gemeindeverwaltung gegenwärtig jedoch über kein integriertes Werkzeug verfügt, mit dem verlässliche Statistiken in Bezug auf kürzere bzw. längere krankheitsbedingte Abwesenheiten erstellt werden können. Die bei der Abteilung Personelles erhobenen Daten ermöglichen eine Analyse der krankheitsbedingten Langzeitabsenzen, sprich ab dem 30. Abwesenheitstag. Hingegen gibt es keine Informationen über die kürzeren Abwesenheiten, da diese Daten nicht zentralisiert sind.

Aus oben dargelegten Gründen ist es ebenfalls nicht möglich, die Daten über die Abwesenheit abhängig vom Einreihungsplan und von der Lohnklasse zu erhalten, da die Suche dieser Informationen manuell durchgeführt werden müsste.

Auf der Grundlage der heute verfügbaren Daten (Stand 15.12.2018) können folgende Informationen geliefert werden:

- die Gesamtzahl der Arbeitsausfälle durch längere Krankheit (über einem Monat) beläuft sich für 2017 auf 86 und für 2018 auf 57;
- die Abwesenheiten beider Jahre (2017 und 2018) zusammen verteilen sich folgenderweise auf die Direktionen:
 - Präsidialdirektion: 1 Fall (1 %) bei 43,28 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) gemäss ordentlichem Stellenplan 2018
 - Finanzen: 5 Fälle (4 %) bei 81,06 VZÄ
 - Soziales und Sicherheit: 22 Fälle (15 %) bei 274,43 VZÄ
 - Bildung, Kultur, Sport: 93 Fälle (65 %) bei 442,24 VZÄ
 - Bau, Energie und Umwelt: 22 Fälle (15 %) bei 200,6 VZÄ
- die krankheitsbedingten Abwesenheiten betreffen in 65 % der Fälle Frauen und in 35 % der Fälle Männer (über beide Jahre berechneter Durchschnitt).

Die folgende Tabelle führt die Einzelheiten der Verteilung der Abwesenheiten nach Geschlecht, Dauer und Aufteilung auf die verschiedenen Direktionen auf (die angegebenen Zahlen geben die Zahl der Fälle an).

Verteilung der Abwesenheiten	Total Absenzen > 1 Monat		Absenzen 1-3 Monate		Absenzen 3-6 Monate		Absenzen 6-12 Monate		Absenzen >12 Monate	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Direktion / Jahr										
Präsidentdirektion										
Männer	1				1					
Frauen										
TOTAL PRA	1	0								
Finanzen										
Männer										
Frauen	3	2		1			1	1	2	
TOTAL FID	3	2								
Soziales und Sicherheit										
Männer	3	3	1	1	1	2	1			
Frauen	10	6	3	4	3		2	2	2	
TOTAL DSS	13	9								
Bildung, Kultur und Sport										
Männer	8	9	2	6	2	1	3	2	1	
Frauen	50	26	23	13	14	5	9	8	4	
TOTAL BKS	58	35								
Bau, Energie und Umwelt										
Männer	11	10	4	6	4	2	2	2	1	
Frauen		1				1				
TOTAL BEU	11	11								
TOTAL	86	57	33	31	25	11	18	15	10	0

Kommentar in Bezug auf die Zahlen:

- **Abwesenheiten und Arbeitssituation:** die Zahlen in obenstehender Tabelle stellen eine Rohinformation dar. Sie ermöglichen keine zuverlässigen Rückschlüsse, ohne den Kontext in seiner Gesamtheit und in seiner ganzen Komplexität zu berücksichtigen: eine Interpretation der Abwesenheitszahlen ist nur mit einer vertieften Kenntnis der Lage vor Ort möglich (Arbeitsumgebung, Betriebsstruktur, Organisation und Art der Arbeit, Leistungsarten, Zielpublikum usw.). Es ist beispielsweise anzumerken, dass eine grosse Zahl der länger dauernden Krankheitsfälle in keinem Zusammenhang zur Berufstätigkeit steht (z.B. chronische Krankheit, Krebs usw.). In Bezug auf die Abwesenheiten, die möglicherweise einen Zusammenhang mit der Arbeitssituation haben, ist die Betrachtung der Anzahl Arbeitsausfälle durch längere Krankheit als Indikator für das Arbeitsklima eine zu partielle Reflexion. Für die sachdienliche Einschätzung der Situation ist eine gewisse Vorsicht geboten: Auch wenn es in einigen Fällen tatsächlich einen Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Abwesenheiten und dem Arbeitsklima geben kann, sind diese im Allgemeinen eher auf die Mehrfachbelastungen und die Arbeitslast des jeweiligen Tätigkeitsbereichs zurückzuführen (körperliche und psychische Belastung).
- **Aufteilung der Abwesenheiten nach Direktion:** Ein Vergleich der Zahlen der verschiedenen Direktionen ist nicht möglich, da sich durch ihre Grösse, die Rahmenbedingungen und den Arbeitsalltag sowie deren gesundheitliche Auswirkungen bedeutende Unterschiede ergeben. Im Allgemeinen ist die Zahl der Abwesenheiten logischerweise in grossen Direktionen höher; es hat zudem auch mehr Fälle in Tätigkeitsbereichen, in denen die Arbeit durch ihre Art anstrengender ist. Die Tatsache beispielsweise, dass die meisten Abwesenheiten in der Direktion Bildung, Kultur und Sport verzeichnet werden, kann mit zwei Gründen erklärt werden: es handelt sich einerseits um die grösste Direktion (mit den meisten Mitarbeitenden) und sie umfasst andererseits einen grossen Anteil an Tätigkeitsbereichen, die allgemein dafür bekannt sind, dass sie hohe Absenzquoten generieren: der Pflegebereich (Pflegeheime), die Betreuungsstrukturen

(Kindertagesstätten und Tagesschulen) und schwere körperliche Arbeit (zentrale Dienste/Reinigungspersonal). Das Gleiche gilt für andere Direktionen, wie beispielsweise die Direktion Bau, Energie und Umwelt (schwere körperliche Arbeit wie Strassenreinigung, Strassenunterhalt, Müllabfuhr usw.). Die Lage in Bezug auf die Abwesenheiten bei der Stadt Biel (und insbesondere bei der Direktion BKS) ist folglich nicht besorgniserregend und entspricht insgesamt den Trends, die in grösserem Massstab festgestellt werden (im Vergleich mit anderen Verwaltungen oder Tätigkeitsbereichen auf nationaler Ebene).

- **Verteilung Mann/Frau:** der grosse Prozentsatz krankheitsbedingter Abwesenheiten von Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung erklärt sich in der Hauptsache durch ihre starke Vertretung in den anstrengenden Tätigkeitsbereichen, die in der Pflege und in den Betreuungsstrukturen besonders ausgeprägt ist.

2) *Wie sehen diese Zahlen im Vergleich mit dem letzten Jahr des Stellenmoratoriums aus?*

Die vor 2016 verzeichneten Daten ermöglichen keinen zuverlässigen statistischen Vergleich. Es kann jedoch festgestellt werden, dass die Zahl der länger dauernden Abwesenheiten bis 2016 relativ stabil blieb, insbesondere in Bezug auf die Abwesenheiten bis 3 Monate. Berücksichtigt man hingegen die Zunahme der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren, stellt man eine leichte Abnahme der Quote der längeren Abwesenheiten fest. Seit 2016 und der schrittweisen Umsetzung des Case Managements konnte die durchschnittliche Dauer der Fälle ausserdem bedeutend gesenkt werden (siehe Punkt 3, unten). Für 2018 wird zudem ein deutlicher Rückgang der Zahl der längeren Abwesenheiten festgestellt (57 Fälle gegenüber von 86 im Jahr 2017).

3) *Wie gliedern sich diese Ausfälle zeitlich in folgenden Kategorien: ab zwei Wochen bis 1 Monat, 1 bis 3 Monate, mehr als drei Monate? Bitte pro Jahr, Direktion, Geschlecht, Einreihungsplan und Lohnklassen gesondert ausweisen.*

Wie vorgehend erwähnt können aufgrund des Fehlens eines zentralisierten Zeiterfassungssystems keine Informationen in Bezug auf die Abwesenheiten unter einem Monat geliefert werden, da sie von den Einheiten der Gemeindeverwaltung nicht an die Abteilung Personelles weitergemeldet werden. Das Gleiche gilt für die Daten in Bezug auf die Einreihung und die Lohnklassen, die in diesem Dokument nicht ausgeführt werden können.

Für eine differenziertere Sicht der Entwicklung der Abwesenheiten in Bezug auf ihre Dauer wird ihre Aufteilung in vier Kategorien vorgeschlagen: 1–3 Monate, 3–6 Monate, 6–12 Monate, über 12 Monate. Die Aufteilung der Abwesenheiten nach ihrer Dauer ist detailliert in der Tabelle unter Punkt 1 dargestellt.

Auf der Grundlage der erhaltenen Zahlen wird festgestellt, dass sich der grösste Anteil der Abwesenheiten auf eine Dauer von 1–3 Monate beschränkt. Dies trifft auf 2017 (33 von insgesamt 86 Fällen) ebenso zu wie auf 2018 (31 von 57 Fällen).

Dieser Anteil sinkt anschliessend schrittweise für Abwesenheiten zwischen 3 und 6 Monaten, 6 und 12 Monaten und über 12 Monaten. 2017 und 2018 nahmen die Abwesenheiten von mehr als 3 Monaten (siehe detaillierte Tabelle) in Bezug auf die Vorjahre deutlich ab, was die Abnahme der durchschnittlichen Abwesenheitsdauer unterstreicht. Dies kann mit dem Vergleich der Zahlen 2017–2018 in Bezug auf die Fälle von 3–6 Monaten (14 Fälle weniger im Jahr 2018), von 6–12 Monaten (3 Fälle weniger im 2018) und über 12 Monaten (10 Fälle weniger im 2018) nachgeprüft werden.

Diese positive Entwicklung zeigt, dass die seit nunmehr drei Jahren umgesetzten Betreuungsmassnahmen der Abteilung Personelles Früchte tragen. Diese Massnahmen werden im nächsten Punkt ausgeführt.

- 4) *Welche Massnahmen wurden getroffen bei Ausfällen von mehr als einem Monat, um die Arbeit der ausgefallenen Person sicherzustellen?*

Seit 2016 definiert und realisiert die Abteilung Personelles ein umfassendes Massnahmenpaket, mit dem die optimale Betreuung von längeren Abwesenheiten sichergestellt werden kann. Die Massnahmen werden im Folgenden erläutert:

- **Case Management:** seit 2016 wird eine systematische Betreuung umgesetzt, um den Mitarbeitenden, die länger als einen Monat abwesend sind, die notwendige Unterstützung zu bieten. Die umgesetzten Massnahmen haben die Erleichterung der Wiedereingliederung der betroffenen Personen an ihrem Arbeitsplatz und den langfristigen Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit zum Ziel (frühzeitige Wiederaufnahme der Arbeit mit Teilzeit, provisorische Entlastung des Pflichtenhefts, Ergonomiemassnahmen am Arbeitsplatz, Coaching, Eingliederungsmassnahmen in Zusammenarbeit mit der IV oder Suva usw.).
- **Absenzenmanagement durch die Vorgesetzten:** die Aufgaben des Absenzenmanagements (kurze und lange Absenzen) wurden neu definiert und innerhalb der Gemeindeverwaltung vereinheitlicht. Sie ermöglichen eine bessere Unterstützung der abwesenden Personen und zudem die Identifikation von Risikosituationen, um längere Abwesenheiten zu verhindern. Alle Vorgesetzten wurden 2018 in dieser Praxis geschult.

- 5) *Wie viele dieser Personen sind aus der Verwaltung ausgeschieden? Mit wie vielen wurde von 2016 bis 2018 eine Stillschweigevereinbarung abgeschlossen? Informationen pro Direktion, Jahr und Lohnklassen wie oben ausweisen?*

Die Zahl der Personen, die zwischen 2016 und 2018 die Gemeindeverwaltung verlassen haben, ist in der folgenden Tabelle ausgeführt:

	2016	2017	2018
Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses	7	11	9
Freiwillige Kündigung durch den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin	2	2	2
Kündigung durch die Arbeitgeberin	1	4	1
TOTAL Abgänge	10	17	12

Aus Vertraulichkeits- und Datenschutzgründen können die gewünschten Informationen nicht differenziert nach Direktion oder Lohnklasse geliefert werden. Aus diesem Grund ist die Formulierung der Frage durch die Interpellantinnen und Interpellanten irreführend: die Verwendung des Begriffs «Stillschweigevereinbarung» ist trügerisch und kann falsch interpretiert werden. «Austrittsvereinbarungen» (in Bezug auf die Auflösung der Arbeitsverhältnisse) werden oft im Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellt; aus Daten- und Persönlichkeitsschutzgründen unterliegen diese grundsätzlich der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf den vereinbarten Inhalt.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass die Auflösung von Arbeitsverträgen mit Mitarbeitenden nur in Betracht gezogen wird, wenn die Wiederaufnahme der Tätigkeit am ursprünglichen Arbeitsplatz trotz aller umgesetzten Begleit- und Eingliederungsmassnahmen nicht möglich ist (dauerhafte Erwerbsunfähigkeit, Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht möglich oder von der kranken Person nicht erwünscht). In jedem Fall werden auch interne Platzierungsoptionen systematisch geprüft, bevor ein Vertrag aufgelöst wird.

- 6) *Wie viele Meldungen von Mobbing und sexueller Belästigung sind in den Jahren 2017 und 2018 beim Personalamt gemeldet worden? Dies pro Direktion, Jahr, Geschlecht und Lohnklassen wie oben genannt ausweisen. Welche Massnahmen wurden bei den gemeldeten Fällen getroffen, um die Situation zu verbessern?*

In Anbetracht der begrenzten Anzahl Fälle und zur Sicherstellung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes können Informationen in Bezug auf die Verteilung der Fälle auf die Direktionen und in Bezug auf das Geschlecht und die Lohnklasse nicht übermittelt werden.

Insgesamt wurden in den letzten zwei Jahren acht Mobbing- oder Belästigungsfälle offiziell bei der Abteilung Personelles gemeldet (sechs 2017 und zwei 2018). Es wurden verschiedene Massnahmen umgesetzt, um eine Lösung für die problematische Situation zu finden (Einzel- oder Gruppencoaching, Mediation, provisorische neue interne Stelle, Reorganisation des Teams und der Aufgabenverteilung usw.).

Von diesen acht offiziell gemeldeten Fällen wurden in einigen Fällen zusätzliche Untersuchungsmassnahmen umgesetzt. Um sicherzustellen, dass diese Massnahmen professionell ausgeführt werden und um die notwendige Unparteilichkeit sicherzustellen, wurden diese bei Bedarf an eine auf diesen Bereich spezialisierte externe Fachstelle ausgelagert.

Zudem identifizierte die Abteilung Personelles im Rahmen der Begleitung von Mitarbeitenden (Konfliktsituationen, lange krankheitsbedingte Abwesenheiten) mehrere Situationen (drei 2017 und vier 2018), für die sie die Durchführung von Abklärungen als notwendig erachtete, obwohl von den betroffenen Mitarbeitenden keine offizielle Meldung aufgrund von Mobbing oder Belästigung einging. Diese Massnahmen ermöglichten den Ausschluss von möglichen Elementen, die mit Mobbing oder Belästigung gleichgesetzt werden können, und zeigten, dass es sich in der Hauptsache um Meinungsverschiedenheiten namentlich in Bezug auf die Rollen und Aufgaben oder das Niveau der erwarteten Leistung handelte. Diese konnten zu einem Grossteil ohne grössere Begleitmassnahmen gelöst werden.

- 7) *Mit wie vielen von den gemeldeten Personen wurden Lösungen gefunden und sie arbeiten weiterhin an ihrer ursprünglichen oder einer anderen Stelle in der Stadtverwaltung (Stichtag 30.09.2018)? Wie viele von ihnen haben die Stadtverwaltung verlassen? Mit welcher Begründung (auf eigenen Wunsch, Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen)?*

Im Anschluss an die Massnahmen, die in den acht erwähnten Situationen umgesetzt worden waren, präsentiert sich die Lage wie folgt:

- vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten heute weiter (oder wieder) an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz in der Gemeindeverwaltung;
- eine Person wünschte aus eigenem Antrieb die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses (vor Ende der Abklärung);
- in zwei Fällen war die Konfliktsituation für eine konstruktive Mediation zu weit fortgeschritten. Es wurden Vereinbarungen erstellt, um das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen;
- in einem Fall ermöglichten die Begleitmassnahmen die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, führte aber zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem/der Vorgesetzten.

Abschliessend möchte der Gemeinderat daran erinnern, dass der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Priorität ist. In diesem Sinn setzt er die erforderlichen Mittel ein, um die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit des Personals der Stadtverwaltung zu bewahren. In Anbetracht der aktuellen Entwicklung der Abwesenheitszahlen scheinen die seit zwei bis drei Jahren geplanten und umgesetzten Massnahmen Früchte zu tragen. Die Zahl der länger abwesenden Personen

nimmt tendenziell ab und die umgesetzten Begleitmassnahmen ermöglichen, die Abwesenheitsdauer deutlich zu senken und eine frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern.

Die Umsetzung eines Arbeitszeiterfassungssystems im Jahr 2019 wird zudem die Zentralisierung aller Abwesenheitsdaten ermöglichen und die Gelegenheit bieten, ein vollständiges Monitoring der kurz- und langfristigen Abwesenheiten des gesamten Personals der Stadtverwaltung einzuführen.

Biel, 30. Januar 2019

Namens des Gemeinderates

Der Stadtpräsident:

Erich Fehr

Die Stadtschreiberin:

Barbara Labbé

Beilage: überparteiliche Interpellation 20180302

Vorstoss Nr./Interv. no:

180302

Termin GR/Délai CM:

30.1.19

Direktion/Direction:

PRA

Mitbericht/Corapport:

BKS

Überparteiliche Interpellation

Stadtkanzlei/Chancellerie municipale

Arbeitsausfälle durch längere Krankheit in der Stadtverwaltung.

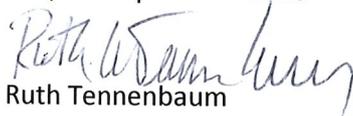
Der Gemeinderat wird gebeten dazu folgende Fragen zu beantworten:

1. Wieviele Mitarbeitende der Stadt sind in den Jahren 2017 und 2018 länger als 2 Wochen am Stück wegen Krankheit ausgefallen (Ausfälle wegen Schwangerschaft ausgenommen)? Bitte pro Jahr, Direktion, Geschlecht, Einreihungsplan und Lohnklassen 1 bis 7, 8 bis 13, 14 bis 20, 20+ ausweisen.
2. Wie sehen diese Zahlen im Vergleich mit dem letzten Jahr des Stellenmoratoriums aus?
3. Wie gliedern sich diese Ausfälle zeitlich in folgenden Kategorien:
Ab zwei Wochen bis 1 Monat, 1 bis 3 Monate, mehr als 3 Monate. Bitte pro Jahr, Direktion, Geschlecht, Einreihungsplan und Lohnklassen gesondert ausweisen.
4. Welche Massnahmen wurden getroffen bei Ausfällen von mehr als einem Monat, um die Arbeit der ausgefallenen Person sicherzustellen?
5. Wieviele dieser Personen sind aus der Verwaltung ausgeschieden? Mit wie vielen wurde von 2016 bis 2018 eine Stillschweigevereinbarung abgeschlossen? Informationen pro Direktion, Jahr und Lohnklassen wie oben ausweisen.
6. Wieviele Meldungen von Mobbing und sexueller Belästigung sind in den Jahren 2017 und 2018 beim Personalamt gemeldet worden? Dies pro Direktion, Jahr, Geschlecht und Lohnklassen wie oben genannt ausweisen. Welche Massnahmen wurden bei den gemeldeten Fällen getroffen, um die Situation zu verbessern?
7. Mit wie vielen von den gemeldeten Personen wurden Lösungen gefunden und sie arbeiten weiterhin an ihrer ursprünglichen oder einer anderen Stelle in der Stadtverwaltung (Stichtag 30.9.2018)? Wieviele von ihnen haben die Stadtverwaltung verlassen? Mit welcher Begründung (auf eigenen Wunsch, Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen)?

Begründung

Längere Arbeitsausfälle durch Krankheit sind nicht nur für die betroffenen Personen schwerwiegend, sondern auch für die Verwaltung und die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen eine schwierige Situation. Insbesondere lange Arbeitsausfälle wegen Krankheit können ein Indikator darüber sein, ob beim Arbeitgeber ein gutes Arbeitsklima herrscht, Kompetenz und Verantwortung ausgewogen sind und die Arbeitsbelastung angemessen ist. Effektive Zahlen zur Situation der Ausfälle sind deshalb erwünscht und dienlich, wenn es darum geht zu beurteilen, wie die Situation in den Direktionen der städtischen Verwaltung sich diesbezüglich verhält. Die bereits nicht mehr ganz aktuelle Personalbefragung gibt dazu keine Aufschlüsse.

Biel, 20. September 2018


Ruth Tennenbaum
Passerelle


Fritz Freuler
Fraktion Grüne

Dana Augsburger
SP/Juso



Pascal Bord
Groupe PRR


Glenda Gonzalez
Groupe PSR


Sandra Gurtner-Oesch
Fraktion GLP/PVL




Sandra Schneider
SVP/Eidgenossen