

## Überparteiliches Postulat «Prävention und Intervention beim städtischen Personal»

Der Gemeinderat wird gebeten folgende Anliegen zu prüfen:

1. Eine externe Vertrauensstelle für die städtischen Angestellten einzurichten, die es dem Personal ermöglicht, unabhängig und geschützt Fälle von Belästigungen, Mobbing, Diskriminierung, Teamkonflikte usw. zu melden und Beratung zu erhalten.
2. Wie sich Vorkommnisse von Mobbing, sexueller Belästigung, schwerwiegenden Teamkonflikten und Arbeitsausfällen in einer Abteilung oder Direktion aufgrund erwiesenermassen ungenügender Führung auf die Lohnentwicklung der Vorgesetzten und Kader auswirkt und welche zwingenden Massnahmen getroffen werden müssen, um die Führungskompetenzen nachweislich zu verbessern.
3. Das Einführen eines Monitorings mit einer anonymisierten jährlichen Berichterstattung an den Gemeinderat und die GPK zu Fällen von sexuellen Belästigungen, Mobbing, Arbeitsausfälle durch längere Absenzen, Kündigungen usw. pro Direktion.

### Begründung:

Die Interpellation zu Arbeitsausfällen hat zu Tage gebracht, dass in der Stadtverwaltung die Ausfallquote relativ hoch ist. Längere Abwesenheiten schwächen die Verwaltung und die damit einhergehenden Aufgaben belasten Arbeitskolleginnen und Kollegen massiv und können im schlimmsten Fall eine Abteilung lahmlegen. Die Stadt als fortschrittliche Arbeitgeberin muss deshalb ein vitales Interesse haben, dass Missstände früh aufgedeckt und Mitarbeitende ohne Angst eine Ansprechstelle aufsuchen können, welche ausserhalb der Verwaltung eine unabhängige Betrachtung ermöglicht und bei der Stadt intervenieren kann. In Fällen von Belästigungen, Mobbing und Diskriminierungen sind Betroffene darauf angewiesen ohne Gefahr von negativen Auswirkungen auf ihren Arbeitsplatz das Problem zu nennen und unterstützt zu werden. Deshalb ist eine externe von der Verwaltung unabhängige Stelle zentral.

Sind Führungsprobleme erwiesen, muss dies spürbare Auswirkungen auf die Führung haben und Massnahmen ergriffen werden, die die Führungskompetenzen erhöhen.

Ein systematisches Monitoring pro Direktion zu Belästigungen, Mobbing und Arbeitsausfälle ermöglicht dem Gemeinderat nicht zuletzt seine strategische Führungsfunktion zielgerichtet und zeitnah zu den Problemen wahrzunehmen und der GPK ihre Oberaufsicht zu erfüllen. Wäre dies bisher geschehen, hätte der GR viel früher Massnahmen ergreifen können, die möglicherweise in den Jahren 2016 bis 2018 in einer einzigen Direktion nicht zu 31 von insgesamt 39 Kündigungen in der gesamten Stadtverwaltung aufgrund von längeren Arbeitsausfällen geführt hätten (davon 20 mit einer «einvernehmlichen» Vereinbarung).

Biel, 16.5.2019

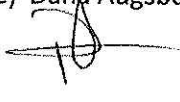
Fraktion Einfach Libres

Ruth Tennenbaum (Passerelle)



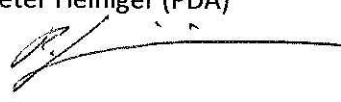
Fraktion Einfach Libres

Dani Augsburger-Brom (SP)



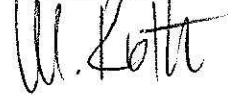
Fraktion Einfach Libres

Peter Heiniger (PDA)



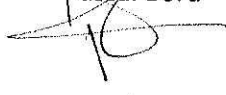
Fraktion Grüne

Myriam Roth



Groupe PRR

Pascal Bord



Mohamed Hamdaoui (CVP)

