

Motion Fraktion SVP/JSVP (Thomas Weil, SVP): Beitrag zum Abbau der Absenzen: „Stinktage“ für die Stadtverwaltung

In der städtischen Verwaltung liegen leider zu häufig krankheitsbedingte Absenzen vor. Der Antwort des Gemeinderates auf die SVP/JSVP-Interpellation (Wie „krank“ ist die Verwaltung?) ist zu entnehmen, dass Mitarbeitende der Stadtverwaltung jährlich rund 9,7 Tage krankheitshalber abwesend sind; die Kostenfolgen belaufen sich auf 6.6 Mio. Franken jährlich.

Mit dem ab 1. Januar 2008 geltenden Absenzenmanagementsystem (Presente) soll mit gezielten Massnahmen die Reintegration am Arbeitsplatz gefördert werden. Auch die dadurch bedingten Lohnfortzahlungskosten sollen nachhaltig gesenkt werden. Diese Massnahmen sind an sich begrüssenswert.

Die Privatwirtschaft bietet den Mitarbeitenden oftmals – nebst dem ordentlichen Ferienanspruch – sogenannte „Stinktage“ an, die diese tageweise einzulösen haben. Sie können dann ohne weitere Begründung einen Tag fehlen; also auch wenn es ihnen einfach mal „stinkt“ zur Arbeit zu erscheinen.

Dieser Beitrag soll helfen, unnötig hohe Absenzen abzubauen, ohne dass dabei die Mitarbeitenden bereits bei einem Massnahmenprogramm mitwirken müssen oder das Gefühl haben, sich zu rechtfertigen.

Aus diesen Gründen wird der Gemeinderat ersucht, für die Mitarbeitenden der Verwaltung drei Tage im vorgenannten Sinn jährlich einzuführen, die unbegründet tageweise eingelöst werden müssen.

Bern, 19. Juni 2008

Motion Fraktion SVP/JSVP (Thomas Weil, SVP), Simon Glauser, Ueli Jaisli, Manfred Blaser, Dieter Beyeler, Robert Meyer

Antwort des Gemeinderats

Die Arbeitszufriedenheit und die Motivation des städtischen Personals haben für den Gemeinderat einen hohen Stellenwert. Er fördert sie deshalb mit verschiedenen Massnahmen und Instrumenten gezielt und kontinuierlich und evaluiert die Arbeitszufriedenheit regelmässig mit Mitarbeitendenbefragungen. Die in der Motion vorgeschlagene Einführung von drei sogenannten Stinktagen, die von den Mitarbeitenden kurzfristig und ohne Begründung bezogen werden können, um die Krankheitstage in der Stadtverwaltung zu senken, tönt innovativ und lösungsorientiert. Der Gemeinderat ist jedoch der Auffassung, dass Stinktage nicht geeignet sind, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern oder sogar die Krankheitsabsenzen dauerhaft zu senken. Ausserdem schaden Stinktage dem positiven Image der Stadtverwaltung und verursachen Mehrkosten, die personal- und finanzpolitisch nicht sinnvoll sind. Der Gemeinderat lehnt die Motion deshalb ab. Im Einzelnen führen folgende Gründe zu seiner ablehnenden Haltung:

Hohe Arbeitszufriedenheit pflegen

Nach 2001 führte der Gemeinderat im Jahr 2005 die zweite Mitarbeitendenbefragung in der Stadtverwaltung durch. Die Ergebnisse waren erfreulich. In den Bereichen Personalbeurteilung, Arbeitsinhalte, Arbeitsklima, Führungsverhalten, Anstellungsbedingungen und Gleichstellung war die Zufriedenheit seit der ersten Befragung gestiegen und wies einen hohen Wert auf. Bei der Weiterbildung und den Entwicklungsmöglichkeiten stagnierten die Bewertungen zwar auf tieferem Niveau, aber auch hier lagen die Zufriedenheitswerte klar im positiven Bereich.

Damit die Stadtverwaltung ihre Dienstleistungen professionell und in hoher Qualität erbringen kann, braucht sie kompetente, motivierte und leistungsfähige, kurz zufriedene Mitarbeitende. Der Gemeinderat will das städtische Personal in diesem Sinne auch in Zukunft fördern und unterstützen. Dafür braucht es - neben attraktiven Arbeitsplätzen - in erster Linie eine fortschrittliche und wirksame Personalpolitik sowie entsprechende Umsetzungsinstrumente. Die Einführung von Stinktagen gehört nicht dazu.

Krankheitstage senken

Der Gemeinderat teilt grundsätzlich das Anliegen der Motion, die Krankheitstage bei den städtischen Mitarbeitenden zu senken. Wie der Motionär in seiner Begründung richtig festhält, hat die Stadtverwaltung das eigens entwickelte Absenzenmanagement „Presente“ auf den 1. Januar 2008 flächendeckend eingeführt.

Presente versteht das Absenzenmanagement primär als Führungsaufgabe. Bei aussergewöhnlichen Absenzen von Mitarbeitenden sieht Presente Führungsgespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden vor, um mögliche Problemsituationen frühzeitig zu erkennen und wirksam angehen zu können. Presente will aussergewöhnliche Absenzen mittels Früherkennung, gezielter Führung und Ursachenbekämpfung senken. Im Gegensatz dazu verlangt die Motion, dass aussergewöhnliche Absenzen von Mitarbeitenden aufgrund kurzfristiger Motivationsprobleme mit der Einführung von Stinktagen bekämpft werden. Damit geht es um eine Symptombekämpfung, statt die Ursachen der Fehlzeiten gezielt anzugehen, wie dies mit Presente geschieht. Die Einführung von Stinktagen ist nicht kompatibel mit der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Personalpolitik der Stadtverwaltung und würde das städtische Absenzenmanagement bereits kurz nach seiner Einführung unterlaufen.

Hohe Arbeitszeitflexibilität gewährleistet

Die zeitgemässe und innovative Arbeitszeitpolitik der Stadtverwaltung bietet den Mitarbeitenden eine hohe Arbeitszeitautonomie und -flexibilität, dies dank der 40-Stundenwoche, grosszügigen Betriebszeiten und einer breiten Palette von Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeitarbeit, Bandbreitenmodell, Jahres- und Lebensarbeitszeit. Die hohe Arbeitszeitflexibilität wird von den städtischen Mitarbeitenden sehr geschätzt und ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der städtischen Personalpolitik.

Im Rahmen der individuellen Arbeitszeitgestaltung haben die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, Zeitguthaben zu äufnen. Diese Guthaben können in der Regel relativ kurzfristig durch kürzere Arbeitstage oder Kompensationstage bezogen werden. Es braucht nicht noch kurzfristig einlösbare Stinktage, die vor allem die Arbeitsteams belasten und einen unverhältnismässigen Führungs- und Organisationsaufwand verursachen. Die individuelle Arbeitszeitflexi-

bilität der Mitarbeitenden kann, im Interesse der konstanten und guten Dienstleistungserbringung der Stadtverwaltung, nur im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse gewährt werden.

Imagemässig kontraproduktiv

Obschon der Beamtenstatus auch in der Stadtverwaltung längst abgeschafft wurde, ist das Image der privilegierten, unflexiblen und tendenziell arbeitsscheuen Beamtenschaft in der Öffentlichkeit noch immer verbreitet. Dies nicht zuletzt, weil es in der Politik und von den Medien gelegentlich immer wieder gerne zelebriert wird. Die vorgeschlagenen Stinktage würden dafür - und dies mit Recht - eine ideale Angriffsfläche bieten. Ein positives Image der Stadtverwaltung und des öffentlichen Personals trägt zur Motivation der Mitarbeitenden bei. Massnahmen wie Stinktage hingegen zementieren das überholte, negative Beamtenbild. Dies wäre sowohl für die Motivation als auch das Image der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung kontraproduktiv.

Mehrkosten

Die Stinktage führen zu Nettomehrkosten (ohne Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgebenden) von 2,2 bis 2,5 Mio. Franken pro Jahr. Dies entspricht rund 1,2 Prozent der Grundlohnsomme. Die beachtlichen Zusatzkosten wären vor dem Hintergrund der Personalpolitik, aber auch der bewährten, zurückhaltenden und auf Stabilität ausgerichteten Finanzpolitik der Stadt Bern eine Fehlinvestition.

Wenn schon gewichtige finanzielle Massnahmen getroffen werden sollen, um die städtischen Anstellungsbedingungen zu attraktivieren, dann nicht mit der Einführung von Stinktagen. Vielmehr könnte - die obere Lohngrenze von Fr. 200 000.00 geöffnet werden, damit die Stadt in Bereichen, in denen sie heute kaum noch konkurrenzfähig ist, wieder marktfähige Löhne bezahlen kann.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 12. November 2008

Der Gemeinderat