



Medienkonferenz Schulzahnmedizinischer Dienst SZMD: Überblick zur aktuellen Situation vom Donnerstag, 9. Juni 2016

REFERAT VON URS RÖTHLISBERGER, LEITER DIREKTIONSPERSONALDIENS,  
DIREKTION FÜR BILDUNG, SOZIALES UND SPORT

*Es gilt das gesprochene Wort*

Liebe Anwesende, werte Medienschaffende

Ich werde in meinen Ausführungen als Leiter des Direktionspersonaldienstes auf das Vorgehen bei Mobbing grundsätzlich, auf die diesbezüglichen Vorwürfe gegenüber der Leitung SZMD im Speziellen und auf das Anstellungsverfahren für die Leitungsstelle SZMD eingehen.

Das Wichtigste vorweg: Mobbing wird als diskriminierendes und gravierendes belästigendes Verhalten in der Stadtverwaltung **nicht geduldet**.

Welche Haltung nimmt die Stadt Bern als Arbeitgeberin also ein? Der Gemeinderat hat ein städtisches **Mobbingkonzept** verabschiedet. Das Mobbingverbot ist Teil der Anstellungsbedingungen. Der Schutz vor Mobbing ist in der Stadt Bern umfassend und ausgebaut. Vorgesetzte wie Mitarbeitende sollen zu einem Arbeitsklima beitragen, das sich durch eine offene Gesprächs- und eine konstruktive Diskussionskultur auszeichnet. Dies bedeutet, Konflikte auch als etwas Positives zu sehen, sie möglichst früh anzusprechen und zu bereinigen. Ebenso wichtig ist es, auch andere belastende Arbeitsbedingungen zu vermeiden oder diesen zumindest konstruktiv zu begegnen. In der Stadtverwaltung Bern wird sehr viel Wert auf ein gutes Arbeitsklima gelegt. Eine offene, transparente und gelebte Konfliktkultur ist die beste Prävention für Mobbing. Daher noch einmal: Mobbing wird als diskriminierendes und belästigendes Verhalten in der Stadtverwaltung nicht geduldet!

Diesbezügliches Fehlverhalten hat personalrechtliche Folgen, die von Disziplinarverfahren bis zur Entlassung führen können. Denn Mobbing ist eine schwerwiegende An-

schuldigung wie allein schon ein Blick auf die Begriffsdefinition zeigt: Mobbing kommt vom englischen «to mob», was etwa gleichbedeutend mit «anpöbeln, angreifen, attackieren» ist. Und Mobbing gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist **«ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll»**. Das heisst: Nicht jeder Konflikt ist zugleich auch Mobbing. Mobbing erfordert ein böswilliges und systematisches Vorgehen.

Die Mitarbeitenden werden in der Stadtverwaltung Bern regelmässig über diese Thematik informiert. So wird bspw. bei den Eintrittsveranstaltungen auf das städtische Mobbingkonzept und die zur Verfügung stehenden **Anlaufstellen** hingewiesen. Mitarbeitende und die Führungskräfte wissen, dass sie sich für Beratung entweder an den nächsthöheren Vorgesetzten, an den Direktionspersonaldienst, an den Personalberater der Stadt Bern oder - ausserhalb der Stadtverwaltung - an externe Beratungsstellen, an den Ombudsmann der Stadt Bern oder an den Personalverband respektive die Gewerkschaft wenden können. Bei verwaltungsinternen Prozessen sind in erster Linie die Führungskräfte gefordert: wenn eine Situation eskaliert, wird der nächsthöhere Vorgesetzte beigezogen, der Direktionspersonaldienst wird eingeschaltet und je nach Entwicklung und Situation werden Personalentwicklungsmassnahmen geprüft. Die Prozesse werden unterstützt durch Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen aus dem Personalamt oder es wird ein Beratungsmandat an ein verwaltungsexternes Unternehmen erteilt. Lassen sich schwerwiegende Konflikte nicht lösen, können personalrechtliche Verfahren zum Zug kommen: angefangen vom Disziplinarverfahren bis hin zur Entlassung. Ich weise jedoch darauf hin, dass es der Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS) ein grosses Anliegen ist und wir alles daran setzen, Konflikte gütlich, einvernehmlich und konsensorientiert zu lösen.

Zu den **konkreten Mobbingvorwürfen im SZMD**. Von Seiten SZMD-Mitarbeitenden waren und sind keine Mobbingfälle bekannt. Die beiden Absender der Mobbingvorwürfe sind anonym oder stammen von einer Person ausserhalb des SZMD. In zwei personalrechtlichen Verfahren der letzten zwei Jahre ging es nicht um Mobbing, sondern einerseits um die Anpassung eines Aufgabenbereichs und andererseits um eine Auseinandersetzung bezüglich einer Formulierung im Arbeitszeugnis. Soweit im Rahmen dieser Auseinandersetzungen substantiierte Vorwürfe und Beanstandungen vorgebracht worden sind, sind diese detailliert und ausführlich beantwortet worden.

Das heisst: Ja, es gibt Auseinandersetzungen im SZMD, so wie in allen anderen Abteilungen der Stadtverwaltung auch. Und nein, es gibt **keine Mobbingfälle** im SZMD. Wir gehen trotzdem auch den anonymen Hinweisen auf angebliches Mobbing nach. Ich habe persönlich die SZMD-Mitarbeitenden mehrmals auf das städtische Mobbingkonzept und insbesondere die ihnen zur Verfügung stehenden Anlaufstellen hingewiesen.

Die Verbesserung des **Arbeitsklimas** war und ist ein Thema im SZMD. Bereits bei den letzten Mitarbeitendenbefragungen hat der SZMD teilweise unter dem städtischen Mittel abgeschnitten. Dies war mit ein Grund, weshalb im 2013 bei der Besetzung der neuen Leitung SZMD die Erwartung «klare Führung, gute Organisation und transparente Kommunikation» als besonders wichtig eingestuft wurde. Dem entsprechend wurde, unter Berücksichtigung gleichlautender Rückmeldungen von SZMD-Schlüsselpersonen, das Profil für die Leitungsstelle festgelegt. Damit bin ich beim zweiten Teil meiner Ausführungen angelangt:

Das **Selektionsverfahren Leiter/in SZMD** verlief nach den strukturierten städtischen Vorgaben. Aufgrund einer breiten nationalen und internationalen Insertion wurden schliesslich mit sechs Personen Erstgespräche geführt. Zwei Personen kamen in die engere Auswahl. Es wurden nochmals Gespräche geführt und Referenzauskünfte eingeholt. Zwei Personen absolvierten ein externes Assessment. **Beide Personen wurden von der externen Assessorin vorbehaltlos zur Anstellung empfohlen.** Hatte die eine Bewerberin fachliche Vorteile vorzuweisen, überzeugte der männliche Bewerber durch breitere Führungsausbildung und Führungserfahrung. Die weibliche Bewerberin hatte eine Universitäts- und Forschungskarriere vorzuweisen und der männliche Bewerber tat sich stärker als praktizierender Zahnarzt, zuletzt in leitender Stellung in der Schulzahnklinik Basel, hervor. Der Bewerber informierte bereits im Bewerbungsschreiben darüber, dass seine Dissertation noch nicht vorliege, jedoch im Februar 2013 eingereicht werde. Die Annahme der Dissertation erfolgte noch vor dem Stellenantritt per Anfang 2014. Es war eine Pattsituation, ein Kopf- an- Kopf- Rennen um die Leitungsstelle. Der Entscheid fiel letztlich, auch aufgrund der Gleichstellungsforderung, im Kaderbereich Frauenbewerbungen zu fördern, auf die weibliche Bewerberin. Sie wurde vom Gemeinderat gewählt, zog jedoch aus familiären Gründen ihre Bewerbung zurück. Der im Auswahlverfahren knapp unterlegene männliche Bewerber wurde daraufhin erneut kontaktiert. Er war nach wie vor an der Übernahme der Leitung des SZMD interessiert. Nach einem zusätzlichen Interview wurde der Bewerber dem Gemeinderat zur Wahl vorgeschlagen und von diesem gewählt. Am 1. Januar 2014 übernahm Dr. med. dent. Ingo Ziswiler die Leitungsstelle. Herr Ziswiler hat das vollständige

Bewerbungsverfahren durchlaufen und hat in allen Interviews, Referenzauskünften und im externen Assessment vollumfänglich überzeugt. Das städtische Personalamt hat das Anstellungsverfahren geprüft und bestätigt, dass dieses ohne Vorbehalt korrekt abgelaufen ist.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.