

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?: Antwort

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? S
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, kundenorientiert, 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.

Antwort des Gemeinderats

Zu Frage 1:

Im Umgang mit Absenzdaten ist Folgendes zu beachten:

- Daten und Kennzahlen zu Absenzen zeigen Trends und Entwicklungen, jedoch keine Ursachen oder Erklärungen.
- Aus Absenzdaten lassen sich nur Beobachtungen und Hypothesen ableiten.
- Um Hypothesen näher zu untersuchen und Ursachen zu finden, sind weitere Analysen nötig:
 - Mitarbeitendenbefragung (2026 geplant) und Treiberanalysen
 - Gespräche mit Führungskräften, Mitarbeitenden und Fachpersonen
 - Arbeitsbeobachtungen, Besichtigungen usw.

Absolute Kennzahlen im BGM sind schwierig zu vergleichen, da sie von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden, wie zum Beispiel:

- Rechtliche Rahmenbedingungen (bei der Stadt Bern beispielsweise die frühere Regelung zur Dauer der Lohnfortzahlung)
- Unterschiedliche Rahmenbedingungen mit Auswirkungen auf die Zeiterfassung (Arbeitsmodelle, Schichtarbeit, Wochenendarbeit usw.)
- Unterschiedliche Berechnungsarten der Kennzahlen und unterschiedliche Datengrundlagen (z.B. Anzahl FTE im Durchschnitt oder per Stichtag, Einbezug Langzeiterkrankte, Einbezug unterschiedliche Mitarbeitendenkreise usw.)
- Unterschiedliche Personalstrukturen, Altersverteilung usw.
- Unterschiedliche Berufsgruppen mit unterschiedlichen Belastungen
- Praxis bei der Arbeitsintegration (z.B. Schonarbeitsplätze, Betriebliches Case Management)

- Unterschiedliche Unternehmenswerte (z.B. Übernahme sozialer Verantwortung)

Zulässig sind Vergleiche von Entwicklungen über mehrere Jahre: Veränderung der Quote.

Krankheitsbedingte Absenzen je Direktion im Jahresverlauf

Stand: 11. November 2025 (leichte Abweichungen zu früheren Auswertungen sind aufgrund rückwirkender Korrekturen möglich)

Anzahl Krankheitstage pro Ø VzÄ / FTE (in Tagen)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (bis Okt.)
Stadtverwaltung Bern	10.20	9.44	9.85	10.88	12.04	11.05	11.62	8.87
Präsidialdirektion und Stabsstellen GR	6.32	6.91	7.55	11.68	10.96	13.81	12.14	7.94
Sicherheit Umwelt und Energie	6.72	5.96	8.25	8.40	10.26	9.03	10.09	6.88
Bildung, Soziales und Sport	11.32	10.60	11.58	12.37	12.80	12.16	12.15	9.73
Tiefbau Verkehr und Stadtgrün	11.78	10.40	8.99	11.48	13.21	11.33	12.48	9.89
Finanzen Personal und Informatik	10.68	10.09	9.48	9.00	11.02	9.66	11.11	8.38

VzÄ / FTE: Vollzeitäquivalent (Vollzeitstelle)

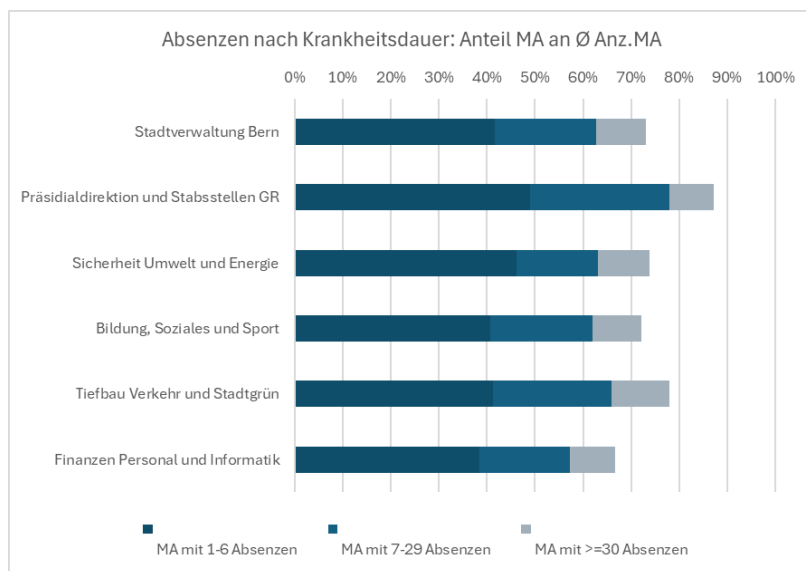
Vertragsangestellte und öffentlich-rechtliche Angestellte, inklusive Lernende und Praktikant*innen

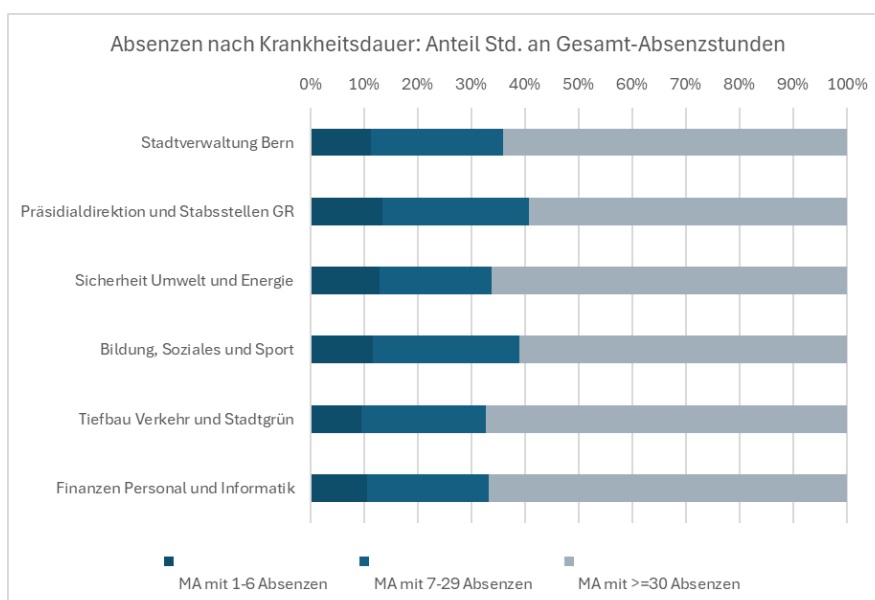
Verteilung der Krankheitsabsenzen 2024 nach Krankheitsdauer

Die Zuordnung zu den Kategorien erfolgt auf Basis der Anzahl Sozialtage (Lohnfortzahlungstage), wobei auch Absenztage mit Teilarbeitsunfähigkeit eingerechnet werden.

Verteilung krankheitsabwesende Mitarbeitende (MA) nach Krankheitsdauer

Der verbleibende Anteil Mitarbeitende weist keine krankheitsbedingten Absenzen auf (Differenz der Anteile an Ø Anz.MA zu 100%)





Zu Frage 2:

2024 betrugen die direkten Kosten für den Lohnausfall (Krankheit, BU, NBU) 13 Millionen Franken. Nicht enthalten respektive berücksichtigt sind die indirekten Kosten (z.B. durch Mehraufwand bei Führungskräften und HR, temporäre Fachkräfte) oder Rückerstattungen aus Sozialversicherungen.

Zu Frage 3:

Der Gemeinderat hat sich im Juni 2025 intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, ob eine Krankentaggeldversicherung (KTG-V) für die Stadtverwaltung von Vorteil wäre und hat entschieden, auf eine weitere Prüfung zur Einführung einer KTG-V zu verzichten. Aus Sicht der involvierten Fachpersonen kann eine KTG-V die Problematik und Bedürfnisse in den Dienststellen nicht lösen, die sich aufgrund (längerer) Absenzen ergeben:

Bedürfnis nach finanzieller Entlastung der Linie

Die Dienststellen erhalten zwar nach der Wartefrist Taggelder, müssen jedoch auch die Prämie finanzieren, welche immer anfällt, auch wenn keine Langzeitabsenzen bestehen und kein Ersatzpersonal benötigt wird.

Bedürfnis für einen raschen Ersatz von krankheitsabwesenden Mitarbeitenden

Langzeiterkrankte Mitarbeitende bleiben während der gesamten Dauer der gemäss Reglement garantierten Lohnfortzahlung (730 Tage) bei der Stadt angestellt. Somit könnte Ersatzpersonal nur befristet und bei klaren Prognosen angestellt werden. Denn kehren erkrankte Mitarbeitende an den Arbeitsplatz zurück, entfallen die Krankentaggelder und die Abteilung müsste die Kosten für die bestehenden Mitarbeitenden und das Ersatzpersonal tragen.

Absicherung der Mitarbeitenden nach Ablauf der Lohnfortzahlung

Der Übertritt von Mitarbeitenden in eine Einzelversicherung ohne Gesundheitsprüfung wäre nur in wenigen Fällen ein Vorteil (Kündigung durch Mitarbeitende ohne neue Arbeitsstelle). Eine Einzelversicherung kann für die einzelnen Versicherten zudem sehr kostspielig sein und würde nur Neuerkrankungen abdecken (keine bestehenden Erkrankungen).

Zusätzliche Risiken und Nachteile einer KTG-V

Eine KTG-V würde gleichzeitig Risiken und Nachteile mit sich bringen, die sich insbesondere durch die Finanzierung der Prämie und die Abhängigkeit von einer externen Versicherungsgesellschaft

ergeben. Der Gemeinderat geht nicht davon aus, dass auf dem Markt aktuell eine vertretbare Lösung erhältlich ist.

Zu Frage 4:

Die Möglichkeit zur Anstellung von Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen wird vom Gemeinderat nicht eingeschränkt und ist Sache der Dienststellen. Wenn keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen und alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind (z.B. Priorisierung), können zusätzliche Mittel über Nachkredite beantragt werden.

Zu Frage 5:

Eine Studie der Swica hat gezeigt, dass 57 Prozent aller psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten durch Konflikte am Arbeitsplatz ausgelöst werden. Die Stadtverwaltung nimmt sich im Rahmen der BGM Massnahmen dem Thema «soziale Konflikte» deshalb verstärkt an und prüft zusätzliche Massnahmen, wie zum Beispiel den Aufbau eines Konfliktmanagementsystems. Konfliktmanagement ist bereits ein Bestandteil der Führungsausbildung und es gibt verschiedene Kurse zum Thema im städtischen Kursangebot.

Quelle: <https://www.swica.ch/de/ueber-swica/medien/medienstelle/medienmitteilungen/2022/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden>

Zu Frage 6:

Der Beizug des betriebsmedizinischen Dienstes für vertrauensärztliche Untersuchungen erfolgt nur in Ausnahmefällen, um die arbeitsbezogenen Einsatzmöglichkeiten zu klären. Häufig erfolgt dies sogar auf Wunsch der Mitarbeitenden selbst. Normalerweise sind die vorhandenen Unterlagen und Berichte ausreichend.

2024: gesamtstädtisch 4 Fälle

2025: gesamtstädtisch 4 Fälle (Stand 11. November 2025)

Zu Frage 7:

Die Direktionspersonaldienste werten seit Jahren Absenzen im Rahmen des Absenzenmanagements aus, besprechen auffällige Werte mit den Abteilungen und begleiten die Führungskräfte in der Ableitung mit bereichsspezifischen Massnahmen. Bei Bedarf werden Fachpersonen aus dem Personalamt beigezogen (BGM und/oder Personal- und Organisationsentwicklung für Führungscoachings und Teamentwicklung). Zudem finden regelmässig direktionsübergreifende Super- und Interventionen im Casemanagement statt.

Seit 2024 prüft die Fachstelle BGM im Personalamt für die ganze Stadt zusätzlich systematisch Muster bei den Absenzen, z.B. nach Organisationseinheiten, Altersgruppen, Berufsgruppen oder Kaderstufen. Jeweils im zweiten Quartal erfolgt jährlich eine Berichterstattung an den Gemeinderat und die städtische HR-Konferenz. Daraus sollen Massnahmen auf allen Ebenen abgeleitet und jährlich die Wirkung anhand der Daten erneut überprüft werden. Diese systematische Steuerung und Ableitung von Massnahmen ist im Aufbau und wird weiter verstärkt. Massnahmen können auf struktureller Ebene (z.B. Prozessoptimierungen, Aufgabenpriorisierung), auf kultureller Ebene (z.B. Führungs-/Teamworkshops) oder auf individueller Ebene (z.B. Angebote für Mitarbeitende) ansetzen.

Zu Frage 8:

Bei Kaderrekrutierungen kommen neben den üblichen Methoden wie strukturierte Interviews oder Referenzauskünfte namentlich bei den höheren Kaderstufen Assessments zur Anwendung. Diese werden mit externen Fachpartner*innen durchgeführt und beinhalten unter anderem eskalierende Rollenspiele und Fallstudien, in denen Interaktionsfähigkeit und soziale Kompetenzen wie zum

Beispiel Empathie, Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, Konfliktlösungsfähigkeit und Kommunikationsverhalten beurteilt werden. Gerade bei Führungskräften werden soziale Kompetenzen hoch bewertet und erhalten in der Abwägung ein grösseres Gewicht als eine hohe Fachlichkeit.

Zu Frage 9:

Für interne und externe Bewerber*innen kommen grundsätzlich die gleichen Prozesse zur Anwendung. Interviews und Interviewsetting werden aufgrund des gegenseitigen Vorwissens angepasst. Zudem liegen bei internen Kandidaturen gegebenenfalls aktuelle Entwicklungsassessments vor, die eine Potenzialeinschätzung erlauben.

Zu Frage 10:

Die Sicherstellung der Führungsqualität von Kadermitarbeitenden erfolgt im Rahmen der Linienorganisation (Beurteilung durch die jeweils übergeordneten Vorgesetzten). Diese sind auch Ansprechpersonen für Mitarbeiter*innen, wenn es zu Problemen oder Konflikten mit der direkten Führungsperson kommt. Mitarbeiter*innen können sich im Weiteren an ihren Direktionspersonaldienst, Personal- und Organisationsentwicklung Stadt Bern (POE) oder die betriebliche Sozialberatung wenden.

Zu Frage 11:

Neue Kadermitarbeitende aller Stufen durchlaufen im ersten Jahr Einführungsmodule (Personalpolitik, Systeme und Instrumente der Personalarbeit / Personalbeurteilung / Gleichstellung und Vielfalt / Führung und Gesundheit). Im zweiten Jahr folgt eine 5½-tägige Führungsweiterbildung (Stufen oberes Kader sowie mittleres/unteres Kader). Verantwortlich für die Anmeldung sind die direkten Vorgesetzten der jeweiligen Kader. Der Prozess wird von den Direktionspersonaldiensten begleitet.

Erfahrenen Führungskräften steht eine grosse Anzahl Vertiefungsmodule zu Verfügung, welche verschiedene Themen zu Leadership und Führungskompetenzen abdecken. Der weitere Weiterbildungsbedarf wird im ordentlichen Führungszyklus erhoben und in der Regel im Rahmen der jährlichen Personalbeurteilung in gemeinsamer Absprache festgelegt.

Junge sowie erfahrene Führungskräfte haben zudem die Möglichkeit, bei Personal- und Organisationsentwicklung Stadt Bern (POE) ein Führungsscoaching in Anspruch zu nehmen und ihre persönlichen, herausfordernden Führungssituationen zu spiegeln und zu vertiefen.

Zu Frage 12:

Ja. Die städtischen Aus- und Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte stehen allen städtischen Führungskräften aller Direktionen über alle vier Kaderstufen hinweg zur Verfügung.

Zu Frage 13:

Alle Direktionen führen entsprechende Weiterbildungen durch. Gesamtstädtisch wurde das Thema «Führung und Gesundheit» in die Führungsausbildungen integriert, ab 2025 sogar als eigenständiges Einführungsmodul.

Zu Frage 14:

Die Einführungsmodule sowie die Führungsausbildungen für städtische Führungskräfte werden den Direktionen nicht verrechnet. Die übrigen Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende werden summarisch – und nicht unterteilt nach Kader/Nicht-Kader – in den Dienststellen budgetiert.

Zu Frage 15:

Die durchschnittliche Führungsspanne beim oberen Kader liegt bei zwei bis neun Personen. Bei den mittleren bis unteren Kadern bei durchschnittlich einer bis sieben Personen.

Zu Frage 16:

- Feriensaldo in Tagen von Mitarbeitenden ohne Lernende und ohne Kader: 7 064 Tage
- Feriensaldo Kader: 4 030 Tage

Zu Frage 17:**Feriensaldo 2023:**

- Feriensaldo in Tagen von Mitarbeitenden (MA) ohne Lernende und ohne Kader: 7 603 Tage --> 2024 Abnahme von rund 8 %
- Feriensaldo Kader: 4 051 Tage --> praktisch gleich

Zu Frage 18:

2024	Anzahl Kader mit >5 Tage Feriensaldo	Anzahl MA mit >5 Tage Feriensaldo
Behörden	1	1
Präsidialdirektion und Stabsstellen GR	17	21
Sicherheit Umwelt und Energie	53	96
Bildung, Soziales und Sport	64	138
Tiefbau Verkehr und Stadtgrün	26	126
Finanzen Personal und Informatik	14	42

Zu Frage 19:

Im Jahresbericht werden sämtliche Zeitguthaben der Mitarbeitenden (Ferien, Treueprämie, Überstunden) abgegrenzt. Im 2024 betrug diese Abgrenzung für den allgemeinen Haushalt Fr. 11 744 518.00 (Quelle: Jahresbericht Anhang 2024, Rückstellungsspiegel S. 49).

Zu Frage 20:

Die Direktionspersonaldienste erstellen Anfang Jahr die Saldi-Bestände >5 Tage und gehen dann auf die betroffenen Abteilungen zu. Zusätzlich steht allen Vorgesetzten ein HR Cockpit zur Verfügung, aus welchem unter anderem auch diese Saldi ersichtlich sind.

Zu Frage 21:

Alle städtischen Mitarbeitenden inklusive Führungspersonen erfassen die Arbeitszeit. Führungspersonen haben keine Vertrauensarbeitszeit.

- Saldo Überzeit Mitarbeitende (ohne Lernende, ohne Kader) 2024: 3112 Tage
- Saldo Überzeit Kader 2024: 1083 Tage

Zu Frage 22:

Alle städtischen Mitarbeitenden inklusive Führungspersonen erfassen die Arbeitszeit. Führungspersonen haben keine Vertrauensarbeitszeit.

Überzeit Mitarbeitende nach Direktionen:

Überzeit MA ohne Lernende, ohne Kader	2023 in Ta- gen	2024 in Ta- gen	Verände- rung	Veränderung %
Präsidialdirektion und Stabsstellen GR	0	0	-	-
Sicherheit Umwelt und Energie	968	857	-112	-13 %
Bildung, Soziales und Sport	368	413	45	11 %
Tiefbau Verkehr und Stadtgrün	1416	1530	114	7 %
Finanzen Personal und Informatik	304	313	9	3 %
Total	3056	3112	57	2 %

Überzeit Kader nach Direktionen:

Überzeit Kader	2023 in Ta- gen	2024 in Ta- gen	Verände- rung	Veränderung %
Präsidialdirektion und Stabsstellen GR	0	0	-	-
Sicherheit Umwelt und Energie	330	447	117	26 %
Bildung, Soziales und Sport	154	139	-14	-10 %
Tiefbau Verkehr und Stadtgrün	284	281	-3	-1 %
Finanzen Personal und Informatik	150	216	65	30 %
Total	918	1083	165	15 %

Zu Frage 23:

Es gibt keine gesamtstädtischen Auswertungen «Anordnung Überstunden». Die Übersicht der Entwicklung der Überstunden (vgl. Antwort zu Frage 22) gibt Auskunft über die arbeitszeitlichen Auswirkungen der Geschäftslast.

Zu Frage 24:

In der Stadtverwaltung erfassen alle Mitarbeitenden, auch Führungspersonen aller Kaderstufen, die Arbeitszeit. Die Thematisierung hoher Zeitsaldi ist eine Führungsaufgabe der direkt vorgesetzten Person. Die Direktionspersonaldienste informieren direktionsintern regelmässig über den Stand der entsprechenden Zeitsaldi.

Zu Frage 25:

Die Entwicklung der Zeitsaldi wird jährlich gesamtstädtisch erfasst und transparent ausgewiesen.

Bern, 17. Dezember 2025

Der Gemeinderat