Stadt
Luzern
Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation
Nr. 67 2004/2008

Von Rita Misteli
vom 24. Mai 2005

Wurde anlässlich der 17. Ratssitzung vom 26. Januar 2006 beantwortet.

Mobbing im Stadthaus?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Von Mobbing im eigentlichen Sinn des Wortes ist dann zu sprechen, wenn einzelne Mitarbeitende über längere Zeit, häufig systematisch, schikaniert, belästigt, ausgegrenzt oder übergangen werden. Dabei ist davon auszugehen, dass der Fall, wo eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von andern oder von Führungspersonen gemobbt wird, häufiger ist als das Umgekehrte, nämlich dass Mitarbeitende gegen ihren Vorgesetzten mobben. Mobbing ist indessen nicht zu verwechseln mit Konfliktsituationen und Meinungsverschiedenheiten, die immer dort, wo eine Personenmehrheit im Arbeitsleben eine gemeinsame Aufgabe zu bewältigen hat, auftreten können. In solchen Situationen geht es darum, die unterschiedlichen und bisweilen konfliktuösen Meinungsverschiedenheiten offen und konstruktiv zu bewältigen.

Der privatrechtliche Arbeitsvertrag (Art. 328 OR) wie auch das Personalrecht der Stadt (Art. 66 der Personalverordnung) halten ausdrücklich fest, dass die mitarbeitende Person Anspruch auf persönliche Integrität am Arbeitsplatz hat.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen lässt sich wie folgt antworten:

Zu 1.:
Sind die von den Medien gemachten Vorwürfe des Mobbings in zwei Fällen gerechtfertigt?

Die Vorwürfe des Mobbings in zwei Fällen wurden nicht **von** den Medien, sondern **in** den Medien gemacht, weil Letztere einfach die Äusserungen von einzelnen Personen wiedergaben. Sie sind ungerechtfertigt.
In einem Fall ging es um die vorzeitige Ablösung eines langjährig tätigen Dienstchefs, wobei unterschiedliche Auffassungen über Zusammenarbeit und Führung eine Fortsetzung des

Stadt Luzern
Sekretariat Grosser Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 13
Fax: 041 208 88 77
E-Mail: SK.GRSTR@StadtLuzern.ch
www.StadtLuzern.ch

62bebe94ebf84aa18433347b68f2de45

Arbeitsverhältnisses mit der Stadt nicht mehr weiter gestatteten. Wie in solchen Fällen üblich, wurde die betreffende Person durch eine von aussen beigezogene Person ihres Vertrauens während und nach dem Ablösungsverfahren gecoacht und mit diversen Massnahmen unterstützt. Die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Stadtrates wurde sodann über den Fall informiert. Es versteht sich von selbst, dass weitere Details dazu dem Personen- und Datenschutz unterliegen, zumal die Parteien in der unterschriftlich unterzeichneten gegenseitigen Vereinbarung gegenüber der Öffentlichkeit Stillschweigen vereinbart hatten.

Im anderen Fall handelte es sich nicht um einen Angestellten der Stadt, sondern um den Verwaltungsratspräsidenten und gleichzeitig Betriebsleiter einer Publikums-Aktiengesellschaft, die als Baurechtsnehmerin der Stadt eine Freibadeanlage in Luzern bewirtschaftet. Nachdem diese Person das 70. Altersjahr erfüllt hatte, wurde auf Beschluss des Verwaltungsrates eine neue Betriebsleitung ernannt und an der nächsten ordentlichen Aktionärs-Generalversammlung eine andere Person mit der Funktion des Verwaltungsratspräsidenten betraut.

Zu 2.:
Welche Vorfälle des qualifizierten Mobbings sind in den letzten fünf Jahren im engeren und weiteren Umfeld der Stadtverwaltung bekannt und aktenkundig gemacht worden?

Objektivierbare Mobbingfälle liessen sich in den letzten fünf Jahren (seit der Fusion mit der Bürgergemeinde Luzern) keine feststellen.
Im Personalreglement der Stadt ist eine Schlichtungsbehörde verankert, die paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern unter Leitung des Personalamtes zusammengesetzt ist. Sie behandelt Streitigkeiten von mitarbeitenden Personen aus ihrem Arbeitsverhältnis. In den letzten fünf Jahren wurde die Schlichtungsstelle dreimal angerufen, wobei nur in einem einzigen Fall die mitarbeitende Person den Vorwurf des Mobbings erhob. Die Schlichtungsstelle stellte jedoch fest, dass der Konflikt zwar von beiden Seiten schlecht angegangen und bewältigt worden war, dass dessen Ursache aber in einer notwendigen Betriebsreorganisation lag, welche die mitarbeitende Person ablehnte, weil ihr Verantwortungsbereich eingeschränkt werden musste.
Es verhält sich auch nicht so, dass die oben gemachte Feststellung etwa nur die Spitze des Eisbergs darstellt: Bei jedem vorzeitigen Austritt von Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Luzern wird vom Personalamt der Kündigungsgrund aktenmässig erfasst. Während die Kündigung durch die Arbeitgeberschaft in aller Regel aus Gründen einer nicht zufriedenstellenden Leistung sowie gegebenenfalls des Verhaltens erfolgt, kündigen Mitarbeitende aus betrieblichen Gründen, meistens wegen ihnen nicht zusagender Arbeit, Überforderung oder aus andern, nicht offen gelegten Gründen. Dabei kann nicht völlig ausgeschlossen werden, dass bei einzelnen Vertragsauflösungen aus angeblich betrieblichen oder andern Gründen vielleicht auch eine Mobbingsituation verschwiegen wird.

62bebe94ebf84aa18433347b68f2de45

Die Antwort auf Frage 2 macht klar, dass sich Antworten auf die gestellten Fragen 3 und 4 erübrigen.

Zu 5.:
Welche Präventionsmassnahmen werden in der Stadtverwaltung permanent gegen Mobbing durchgeführt?

Erste Anlaufstelle im Falle von Verdacht auf Mobbing ist das Personalamt. Die Personalfachleute beraten wie erwähnt nicht nur Führungspersonen, sondern auch die Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Konflikten und Konfliktmanagement.

Als „Damm" gegen Mobbing ist die bereits erwähnte Schlichtungsstelle im Personalrecht verankert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, diese anzurufen.

Die beste Massnahme zur Verhinderung von Mobbing ist eine gute Unternehmenskultur. Nach der Fusion von Bürger- und Einwohnergemeinde hat der Stadtrat ein alle Direktionen umfassendes Projekt zur Förderung der Unternehmenskultur gestartet. Dabei ging es um das Kennenlernen und die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden und der Abteilungen untereinander. Neben Workshops mit allen Führungspersonen wurden zahlreiche Veranstaltungen durchgeführt. Bereits dreimal wurden alle Mitarbeitenden vom Stadtrat zu einem Begegnungsanlass eingeladen.

Im Weiterbildungsprogramm des Personalamtes ist Konfliktmanagement ein fester Bestandteil. Viele Abteilungen führen zudem regelmässig Teamsupervisionen durch, in denen anstehende Probleme aufgearbeitet werden können.

Zu 6.:
Wie sind die Konsequenzen für Mitarbeitende, Vorgesetzte jeder Hierarchiestufe im Fall eines aktiven, nachgewiesenen Mobbings festgelegt?

Bei Mobbing, das nachgewiesen werden kann, kommt das Disziplinarrecht zur Anwendung, wie es im Personalreglement der Stadt Luzern (Art. 49 ff.) festgehalten ist. In gravierenden Fällen ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses notwendig.

62bebe94ebf84aa18433347b68f2de45

Zu 7.:
Wie wird die wertschätzende Art und Weise, wie sich alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung – ohne hierarchische Differenzierung – gegenüber und über Dritte äussern, gehandhabt, umgesetzt und kontrolliert?

Der Stadtrat ist der Ansicht, dass die Wertschätzung eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander als auch für den Verkehr mit Dritten (Einwohnerschaft, Besucher/innen) ist. Auch dies ist weitgehend eine Frage der Unternehmenskultur. Die Führungsgrundsätze der Stadtverwaltung gehen von diesem Verständnis aus. Auch die jährliche Mitarbeiterbeurteilung basiert auf dem partnerschaftlichen Gespräch und wird entsprechend geschult. Vorgesetzte und Mitarbeitende erhalten je einen eigenen Vorbereitungsbogen mit den gemäss Personalverordnung (Art. 57) zu besprechenden Punkten. Zusammen füllt man einen gemeinsamen Bogen aus, wobei abweichende Meinungen durchaus Platz haben. Die gegenseitige Wertschätzung ist letztlich eine Frage der Person und des Stils.

Stadtrat von Luzern
StB 1036 vom 26. Oktober 2005

Stadt
Luzern
Stadtrat

62bebe94ebf84aa18433347b68f2de45