



Direktion für Finanzen,
Personal und Informatik
Bundesgasse 33
3011 Bern

Bern, 16. Januar 2020

Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision. Vernehmlassungsantwort des Grünen Bündnisses

Sehr geehrter Herr Aebersold, lieber Michael
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Grüne Bündnis (GB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme betreffend Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern. Wir begrüssen das Anliegen, das Personalreglement mittels Verbesserungen der Anstellungsbedingungen zu modernisieren. Insbesondere die öffentlich-rechtliche Anstellung für alle Mitarbeitenden, die längeren Urlaube für Eltern sowie die zweijährige Lohnfortzahlung bei Krankheit erachten wir als positiv.

Es gilt jedoch, im Zuge der Teilrevision nicht neue Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen einzuführen. So stehen wir der Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs sowie der Abschaffung des Vaterschaftsurlaubs äusserst kritisch gegenüber: Elternzeit darf nicht als Ersatz für die geburtsbezogenen Urlaube gelten, sondern muss als deren Ergänzung verstanden werden. Das Grüne Bündnis ist besorgt über die Abwendung von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Massnahmen zur Abfederung von Entlassungen und erwartet, dass Änderungen des Personalreglements mit den Sozialpartnern abgestimmt sind, um deren Akzeptanz zu erhöhen und den Arbeitsfrieden nicht zu gefährden.

Zu den einzelnen Inhalten der Vorlage äussern wir uns wie folgt:

Öffentlich-rechtliche Anstellung für alle Mitarbeitenden (Art. 1, 2, 5, 6, 17, 18, 20, 27, 44, 96b)

Als öffentliche Verwaltung sollte die Stadt selbstverständlich alle Mitarbeitenden in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis anstellen: Die bisherige unterschiedliche



Behandlung ist nicht nachvollziehbar. Das Grüne Bündnis begrüsst deshalb die Anpassung der entsprechenden Artikel. Es darf jedoch nicht möglich sein, Lernende schlechter zu stellen als die übrigen Angestellten.

- Antrag betr. Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b: Die analoge Anwendung von PRB und PVO soll für die Lernenden im Reglement festgeschrieben werden.

Die durch Art. 6 Abs. 1 ermöglichten Ausnahmen von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen können in Einzelfällen sinnvoll sein. Nötig ist jedoch zur Vermeidung von Willkür bei den Arbeitsbedingungen eine restriktive Handhabung der Ausnahmen.

- Antrag betr. Art. 6 Abs. 1: „Der Gemeinderat kann in begründeten Einzelfällen für bestimmte Personalkategorien von diesem Reglement abweichende Bestimmungen erlassen“.

Probezeit statt Probeverhältnis (Art. 14, 15)

Die Ablösung des Probeverhältnisses durch eine Probezeit ist sinnvoll. Stossend ist, dass diese mit sechs Monaten nach wie vor sehr viel länger angesetzt ist als dies Art. 335b Abs. 2 OR vorsieht. Gerade bei einem verwaltungsinternen Stellenwechsel erachten wir eine erneute sechsmonatige Probezeit als nicht gerechtfertigt.

- Antrag betr. Art. 14 Abs. 4: Probezeit nach verwaltungsinternem Stellenwechsel soll auf einen Monat verkürzt werden, bei Nichteignung für die neue Stelle muss ein Rückkehrrecht auf die alte Stelle festgeschrieben werden.

Neue Bestimmungen zu Entlassungen (Art. 20, 22, 24)

Das Grüne Bündnis weist die Bestimmungen, die eine Verschlechterung gegenüber dem sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Status Quo bedeuten, entschieden zurück und unterstützt die Anträge, die der VPOD der Stadt Bern in seiner Vernehmlassungsantwort formuliert. Es muss insbesondere daran festgehalten werden, dass befristete Anstellungen nur in Ausnahmefällen bei grobem Fehlverhalten gekündigt werden können.

- Antrag betr. Art. 20 Abs. 1: Die Bestimmung darf nur auf unbefristete Arbeitsverhältnisse Anwendung finden.

Sehr kritisch stehen wir auch der Aufhebung der Möglichkeit einer frühzeitigen Pensionierung von Mitarbeiter_innen gegenüber. Vielmehr muss die Stadt Möglichkeiten für die Finanzierung frühzeitiger Pensionierungen finden.

Neue Lohnfortzahlungsregelungen (Art. 44, 45)



Das Grüne Bündnis begrüsst, dass im Unfalls- oder Krankheitsfall der Lohn neu während 730 statt 360 Tagen weiter ausgerichtet werden soll. Die Anpassung an GAV-Regelungen ist überfällig.

- Antrag 1 betr. Art. 44: Der Lohnabzug der Stadt für die Krankentaggelder ist mit 0.4% sehr hoch. Wir beantragen, eine Obergrenze von 0.3 Prozent festzulegen, analog zu Bernmobil.
- Antrag 2 betr. Art. 44: Die Lohnfortzahlung muss auch im zweiten Jahr zu 100% geschehen, zumindest bei tieferen Löhnen bis 80'000 CHF.

Das Grüne Bündnis ist einverstanden mit dem Verzicht auf eine Krankentaggeldversicherung. Vordringlich sind jedoch Stellvertretungsregelungen, die in einem Abwesenheitsfall nicht zu Mehrarbeit der im Betrieb verbleibenden Mitarbeitenden führen: Bei längeren Abwesenheiten muss zwingend für Ersatz gesorgt werden, damit solche bei den Arbeitskolleg*innen nicht zu Mehrbelastungen führen.

Elternzeit und Adoptionsurlaube (Art. 46, 46a, 46b)

Das Grüne Bündnis fordert seit langem eine Elternzeit, so auch im Postulat 2017.SR.000149 «Ein Pilotprojekt für eine Elternzeit». Entsprechend positiv stehen wir entsprechenden Bemühungen gegenüber. Die vorgeschlagenen zwölf Wochen Elternzeit sind zwar im internationalen Vergleich sehr kurz (Die EU verlangt von ihren Mitgliedsländern mindestens 16 Wochen, gemäss EKFF ist die maximale Wirksamkeit bei 28 Wochen erreicht), doch da die Schweiz bisher keine über die geburtsbezogenen Urlaube für Väter und Mütter hinausgehende Elternzeit kennt, sind 12 Wochen für städtische Angestellte schon ein Fortschritt. Auch das Ansinnen, dass nur die bei der Stadt angestellten Mütter ihren Anteil dem / der ebenfalls bei der Stadt arbeitenden Partner_in übertragen können, nicht jedoch die Väter, scheint uns aus Gleichstellungsperspektive sinnvoll.

Nicht akzeptieren können wir jedoch, dass die Einführung der Elternzeit auf Kosten von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub geschehen soll. Die Elternzeit ist eine Ergänzung der geburtsbezogenen Urlaube und kein Ersatz für diese. Die beabsichtigte Reduktion des ersteren um zwei Wochen und die Abschaffung des letzteren lehnen wir deshalb dezidiert ab. Vielmehr ist aus Gleichstellungsperspektive eine Erhöhung der geburtsbezogenen Urlaube angezeigt.

- Antrag betr. Art. 46, 46a: Die zwölfwöchige Elternzeit sei zusätzlich zum bestehenden 16-wöchigen Mutterschafts- und zum 4-wöchigen Vaterschaftsurlaub einzuführen.

Das Grüne Bündnis ist irritiert, dass die Forderungen des erheblich erklärten Postulats 2017.SR.000083 „Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub



bei erschwerten Bedingungen“ nicht in der Teilrevision des Personalreglements berücksichtigt werden sollen.

- Antrag Art. 46c (neu): Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:
 - Bei schwerer Krankheit oder Beeinträchtigung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen.
 - Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil.
 - Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss.
 - Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, die die Mutter krankgeschrieben ist.

Das Grüne Bündnis begrüsst die Einführung eines 12-wöchigen Adoptionsurlaubs, der bei beidseitiger Erwerbstätigkeit bei der Stadt auf 18 Wochen verlängert wird. Auch hier ist der Minimalanteil von sechs Wochen pro Elternzeit ein Pluspunkt für die Gleichstellung.

Bestimmungen zu Abfindungen (Art. 50, 50a, 50b)

Der bisherige Art. 50 entspricht sozialpartnerschaftlichen Abmachungen. Die vorgeschlagenen Neuerungen stellen die städtischen Mitarbeitenden gegenüber dem Status Quo schlechter und schieben das unternehmerische Risiko auf sie ab.

- Antrag betr. Art. 50, 50a und 50b: Die neuen Artikel 50a und 50b sind zu streichen und es ist am Art. 50 in seiner bisherigen Form festzuhalten.

Datenschutzbestimmungen (Art. 53a – 53c, 86)

Das Grüne Bündnis ist dezidiert der Meinung, dass die dringend notwendigen Datenschutzbestimmungen sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden müssen, denn die neuen technischen Möglichkeiten zu Überwachung und Kontrolle von Mitarbeitenden bergen grosse Missbrauchsrisiken. Die im Vernehmlassungsentwurf formulierten Artikel 53a bis 53c genügen nicht, um die Mitarbeitenden hinreichend vor diesen Risiken zu schützen. Wir unterstützen deshalb die Forderung des VPOD der Stadt Bern, eine paritätische Kommission zur Formulierung entsprechender Datenschutzmassnahmen ins Leben zu rufen und Artikel 53a bis 53c durch die VPOD-Vorschläge zu ersetzen.



Breitenrainstrasse 59 | Postfach | 3001 Bern | T 031 301 82 09 | info@gbbern.ch |
www.gbbern.ch | PC-30-37923-6 | GB Bern - Sektion der Grünen Kanton Bern

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Rückmeldungen und stehen für weitere
Auskünfte gern zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

i.V. Jelena Filipovic
Politische Sekretärin des Grünen Bündnis