

FDP.Die Liberalen Stadt Bern, Neuengasse 20, 3011 Bern

Stadt Bern
Finanzen, Personal und Informatik
Bundesgasse 33
3011 Bern

Bern, 16. Januar 2020

Personalreglement der Stadt Bern: Teilrevision; Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (nachfolgend FPI) lädt zur öffentlichen Mitwirkung ein. An dieser Stelle danken wir Ihnen für diese Möglichkeit.

Mit heutiger Eingabe ist die Frist vom 17. Januar 2020 für das Einreichen einer Mitwirkung eingehalten. Die Eingabe erfolgt vorab per E-Mail.

1. Einleitende Bemerkungen

Die letzte Teilrevision fand 2017 statt. Die vorliegende Teilrevision wird dieses oder nächstes Jahr umgesetzt und eine weitere Teilrevision betreffend Lohn und Lohnsystem wird bereits angekündigt. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Das Ganze hat doch sehr den Anschein einer Salamiaktik. Hier ein Zuckerchen dort ein Zuckerchen, damit ja niemand merkt, dass die ohnehin bereits enorm guten Arbeitsbedingungen für das städtische Personal ohne erkennbare Dringlichkeit weiter optimiert werden. Die Stadt Bern bietet längst Arbeitsbedingungen, mit welchen kein KMU der Region mithalten kann. Dabei wäre es angezeigt, dass die Stadt Bern als Arbeitgeberin nicht ausschliesslich Bund, Kanton und Staatsbetriebe als Referenz bezieht, sondern sich bewusst wird, welchen Schaden dem Wirtschaftsstandort Bern auf Kosten der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler verursacht wird. Keine einzige relevante Kennzahl lässt darauf schliessen, dass es notwendig ist, die Arbeitsbedingungen laufend massiv zu verbessern. Mit einigen wenigen Ausnahmen erhält die Stadt Bern pro vakante Stelle 50 Bewerbungen und mehr. Die Fluktuationsrate ist rekordverdächtig tief. Angestellte arbeiten im Schnitt seit über 10 Jahren für die Stadt. Bei Austritten werden selten bis nie die Löhne oder andere Arbeitsbedingungen als Gründe für den Austritt genannt. Im Hinblick auf die ohnehin bereits angespannten Finanzen der Stadt Bern kann sich die Stadt als Arbeitgeberin solche massiven Mehrausgaben schlicht nicht mehr leisten.

Vergessen geht auch immer das Kriterium Arbeitssicherheit, ein starkes Argument, welches für eine Anstellung bei der Stadt spricht. Ein Argument, welches die FDP in allen Vernehmlassungen nicht müde wird zu betonen und ein Argument, welches die Stadt Bern als Arbeitgeberin willentlich jedes Mal unterschlägt.

Obwohl hier nicht Thema ist auch das ordentliche Pensionierungsalter von 63 Jahren ein unglaublicher Luxus, den sich die Stadt Bern als Arbeitgeberin auf Kosten der Steuerzahler leistet. Alle sprechen von Pensionierungsalter 65 und allenfalls höher und von demografischen Gegebenheiten, aber die Stadt Bern hält am ordentlichen Pensionierungsalter von 63 fest. Aus Sicht der FDP ist das unverständlich und unter

dem Aspekt der nachhaltigen Ressourcen- und Finanzpolitik nicht erklärbar. Die FDP hat sich immer bereit erklärt, dass für Arbeitnehmer, die schwere körperliche Arbeit verrichten eine andere Lösung gesucht werden soll, aber für die überwiegende Mehrheit, welche Schreibtischarbeit erledigt, ist das Arbeiten bis 65 durchaus zumutbar.

Dem Vortrag fehlt ganz allgemein ein Vergleich mit entsprechenden Lösungen in anderen Städten, Kanton bzw. Bund. Es gibt lediglich einen allgemeinen Verweis darauf, dass andere öffentlichen Arbeitgeber mehr zahlen und man bei den Abfindungen bei eine der letzten Revisionen übers Ziel geschossen hat, aber sonst sind keine Vergleiche vorhanden. Das macht das Ganze ein bisschen schwierig einzuschätzen. Es wäre wünschenswert, wenn das in Zukunft Teil des Vortrages wäre, zumindest bei Vorlagen, die einen Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern zulassen.

2. Einzelne Eckpunkte der Revision

2.1 Aufhebung Dualismus zwischen öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Anstellung

Die Argumentation im Vortrag ist nicht schlüssig. Zum einen wird behauptet, es gebe eine Vereinfachung, wenn alles übers gleiche Knie gebrochen werden kann, zum anderen wird weiter im Vortrag erläutert, öffentliche Dienstverhältnisse seien nur erschwert zu beenden. Zudem betrage die Probezeit 6 Monate und nicht wie bei privatrechtlichen Verhältnissen 1 – 3 Monate. Ungeachtet dessen, wird es jedoch auch weiterhin privatrechtliche Verhältnisse für Lernende und in Ausnahmefällen geben.

Die Stadt als Arbeitgeberin sollte weiterhin die Möglichkeit haben, privatrechtliche Anstellungen abzuschliessen. Damit verfügt die Stadt als Arbeitgeberin über mehr Flexibilität und der Vorteil einer Abschaffung bzw. Neuregelung in einem separaten Erlass ist aus Sicht der FDP nicht vorhanden. Die Neuregelung in einem separaten Erlass genügt der Transparenz nicht und nimmt ihm auch nicht die Komplexität, welche als Argument aufgeführt wird.

2.2 Vom befristeten Probeverhältnis zur Probezeit

Gegen eine Vereinfachung und Verkürzung der Probezeit für Kader auf 6 Monate ist nichts einzuwenden und macht Sinn. Nach einer Probezeit von 12 Monaten zu kündigen, ist nicht realistisch und auch für die betroffene Person nicht tragbar. Zu prüfen wäre eventuell, ob hier nicht eine Angleichung an das Privatrecht möglich wäre (1 – 3 Monate).

2.3 Anpassungen bei den Entlassungsbestimmungen

Die Argumentation des Gemeinderates ist schlüssig. Es macht Sinn Umplatzierungen auf 12 Monate festzulegen. Schon 12 Monate sind sehr lange, aber besser als 24 Monate. Das wurde von der FDP bereits bei der Einführung entsprechend dargelegt. Schön, dass der Gemeinderat hier auf seinen alten Entscheid zurückkommt.

2.4 Neue Lohnfortzahlungsregelung

Die vorgeschlagene Regelung ist sehr grosszügig. Der Gemeinderat führt nicht aus, was eine Krankentaggeldversicherung kosten würde. Es wäre sinnvoll, das offenzulegen, zumal die Krankentaggeldversicherung auch den Vorteil hat, dass die Arbeitnehmer extern begutachtet werden (Krankenkassenärzte). Wir bitten den Gemeinderat, die Alternative "Krankentaggeld" in der Vorlage an den Stadtrat offenzulegen. Aufgrund von pauschalen Behauptungen kann man sich keine Meinung bilden.

2.5 Neuregelung des Eltern- und Adoptionsurlaubs

Die Stadt geht hier über das hinaus, was auf Bundesebene diskutiert wird und beabsichtigt ist. Die FDP zieht vor, wenn die Stadt sich der Bundesregelung anpassen würde und keinen weiteren Sonderzug fährt.

2.6 Neuregelung der Abfindung

Selbst der Gemeinderat räumt ein, dass die bisherige Abfindungsregelung keinem Vergleich mit ähnlichen Arbeitgebern standhält. Das unterstützt einmal mehr unsere eingangs gemachten Bemerkungen, wonach jeweils Vergleichswerte aufzuführen sind. Es kann nicht sein, dass sich

die Parlamentarier diese Vergleichswerte selber zusammensuchen müssen. Nichtsdestotrotz ist die neu vorgesehene Neuregelung immer noch sehr grosszügig. Einmal mehr, die Stadt sollte sich mit KMU's vergleichen und hier sind Abfindungssummen eher selten.

2.7 Erweiterung der Bestimmungen über den Datenschutz

Das neue Datenschutzgesetz wird gerade überarbeitet. Mit einem neuen Datenschutzgesetz ist dieses oder nächstes Jahr zu rechnen, ansonsten die Äquivalenz zur EU fehlt. Es stellt sich die Frage, ob nicht bis zur Inkraftsetzung des neuen Datenschutzgesetzes zugewartet werden sollte.

Es muss sichergestellt sein, dass bei entsprechendem Verdacht, auch Kontrollen gemacht werden dürfen (bspw. Besuch von pornografischen oder ähnlichen Webseiten etc.). Ansonsten müssen solche Seiten technisch gesperrt werden.

2.8 Weitere Anpassungen

Keine Bemerkungen.

3. Mehrkosten

Gemäss Vortrag soll die Vorlage ungefähr Mehrkosten von einer halben Million pro Jahr verursachen, wobei eine genaue Zahl nicht genannt werden kann. Die FDP erachtet diese Zahl als sehr tief. Sie kann sie auch nicht überprüfen, da nicht klar ist, wie sich die Aufhebung des Dualismus zwischen öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Anstellung auswirkt. Auch ist nicht klar, wie bspw. die Erweiterung der Urlaubsregelung bei Elternschaft sich auswirkt betreffend Stellvertretungen etc. Vorliegend werden nur die direkten Kosten ausgeführt, aber wie sieht es mit den zusätzlichen Kosten hinsichtlich Temporärangestellten, Überzeitregelung der anderen Mitarbeiter etc. aus? Eine transparente Rechnung beinhaltet auch diese Kosten. Sinnvoll und nachhaltig wäre es, wenn die zusätzlichen Kosten durch Einsparungen neutralisiert werden könnten, aber von dieser Vorstellung ist der Gemeinderat weit entfernt.

4. Fazit

Die Stadt Bern ist schon heute eine sehr gute Arbeitgeberin. Es wäre sinnvoll, wenn sich die Stadt nicht nur betreffend Lohn (hier vergleicht sie sich gerne mit anderen), sondern auch in anderen Bereichen transparent vergleichen würde und dies auch offenlegt. Die Regelungen der Stadt gehen betreffend Pensionierung, Arbeitsmodelle, Urlaub weit über das hinaus, was bspw. ein KMU bieten und sich auch leisten kann.

Vorliegende Teilrevision hat gute Punkte, aber der Tenor geht klar Richtung Ausbau. Der Verdacht liegt nahe, dass der Gemeinderat mit den diversen Teilrevisionen eine Salamtaktik verfolgt. Wir werden die weiteren Begehrlichkeiten seitens Verwaltung wie auch Politik sehr genau prüfen.

Die FDP behält sich vor, im Gesetzgebungsprozess und in den Kommissionen noch entsprechende Anträge zu den einzelnen Artikeln vorzulegen.

Freundliche Grüsse
FDP. Die Liberalen Stadt Bern

Dolores Dana
Stadträtin

Vivianne Esseiva
Stadträtin