



Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
Bundesgasse 33
3011 Bern

Bern, 17. Januar 2020

Vernehmlassung Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern; Teilrevision

Sehr geehrter Herr Gemeinderat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, an der Vernehmlassung zur Vorlage *Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern; Teilrevision* teilzunehmen. Wir bitten Sie um wohlwollende Prüfung unserer Stellungnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei der Stadt Bern

Edith Siegenthaler
Co-Präsidentin

Michael Sutter
Parteisekretär

1 Allgemeine Bemerkungen

Der SP Stadt Bern ist es ein Anliegen, dass die Stadt Bern als soziale Arbeitgeberin agiert und vorbildliche Standards setzt, an welchen sich auch die Privatwirtschaft orientiert. Attraktive Arbeitsbedingungen sorgen dafür, dass Mitarbeitende motiviert sind und gute Arbeit leisten. Es ist im Interesse der Stadtberner Bevölkerung, dass die städtische Verwaltung mit motivierten Mitarbeitenden besetzt ist. Das stärkt die Arbeit der Verwaltung und kommt in Form von guten Dienstleistungen der ganzen Bevölkerung zu Gute.

2 Zu den einzelnen Revisionspunkten

2.1 Öffentlich-rechtliche Anstellung

Die SP Stadt Bern begrüsst es, dass die Angestellten der Stadt Bern neu alle öffentlich-rechtlich angestellt werden und es keine privatrechtlichen Anstellungen mehr geben wird. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die öffentlich-rechtlichen Anstellungsbedingungen einen höheren Standard garantieren und somit eine Vereinheitlichung der rechtlichen Vorgaben gewährleistet werden kann. Zudem sind heute in der Praxis bei der Stadt vor allem Frauen von den privatrechtlichen Anstellungen betroffen. Zur Überwindung dieser strukturellen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist die Abschaffung der privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse bei der Stadt ein probates Mittel.

2.2 Probezeit

In Zusammenhang mit der Abschaffung der privatrechtlichen Anstellungen wird für alle Angestellten eine Probezeit von sechs Monaten eingeführt. Die SP Stadt Bern regt an, zwei mögliche Probezeitlängen zu prüfen. Für Kaderstellen sechs Monate und für Nicht-Kaderstellen eine Probezeit von drei Monaten.

Dies insbesondere im Hinblick darauf, dass eine Probezeit mit Unsicherheit für die Angestellten verbunden ist. Bei Kadermitarbeitenden ist dies angesichts der hohen Lohnkosten rechtfertigbar, bei Nicht-Kader-Mitarbeitenden aber nicht.

Zudem erscheint der SP eine erneute Probezeit von 6 Monaten bei einem internen Wechsel nicht angezeigt, da die Person der Stadtverwaltung in diesem Fall bereits bekannt ist. Sie regt an, die Probezeit auf maximal drei Monate zu verkürzen.

2.3 Entlassungen

Die SP Stadt Bern wehrt sich entschieden dagegen, dass die Maximaldauer von Umplatzierungsbestrebungen von 24 auf 12 Monate verkürzt wird. Dabei handelt es sich um eine Verschlechterung des Sozialplans, die für die SP angesichts der zu erwartenden Umstrukturierungen im Arbeitsmarkt nicht hinnehmbar ist.

Es ist davon auszugehen, dass sich im Zuge der Digitalisierung die benötigten Personalbestände verändern werden. Es ist deshalb wichtig, dass die Stadt zu einer Umplatzierung verpflichtet ist. Eine Umplatzierung scheitert nur, wenn die betroffenen Personen nicht genügend weitergebildet werden. Dementsprechend hält die lange Umplatzierungsdauer die Stadt dazu an, sich um die Weiterbildung der Angestellten zu kümmern, damit diese bei einer Umstrukturierung nötigenfalls an einem neuen

Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Die SP erachtet es als unverzichtbar, dass die Stadt für die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden sorgt.

2.4 Lohnfortzahlung

Die SP Stadt Bern begrüsst es, dass die Lohnfortzahlungsregelungen endlich auf GAV-Niveau angehoben werden. Es ist für einen Arbeitgeber mit sozialem Anspruch dringend angezeigt, bei Krankheit und Unfall eine Lohnfortzahlung zu gewährleisten, die diesen Namen verdient. Deshalb ist die Verlängerung der maximalen Dauer auf 730 Tage unabdingbar.

Dementsprechend sollte auch die Sperrfrist, während der einer/m kranken Mitarbeitenden nicht gekündigt werden kann, von 360 auf 730 Tage verlängert werden.

2.5 Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub

Die SP Stadt Bern hat sich verschiedentlich mit Vorstössen für eine Verlängerung von Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie für ein Pilotprojekt für eine Elternzeit eingesetzt und begrüsst daher die grundsätzliche Verlängerung des Anspruchs um 4 Wochen für Mütter und um 2 Wochen für Väter. Der nun vorliegende Entwurf sieht jedoch eine Vermischung dieser verschiedenen Urlaube vor, die die SP nicht für zielführend hält. Sie findet es wichtig, dass die entsprechenden Urlaube kongruent bezeichnet und mit entsprechenden Ansprüchen versehen sind. Angesichts dessen, dass sich unter den städtischen Angestellten nur wenige Elternpaare befinden, ist eine präzise Terminologie umso wichtiger, um nicht falsche Vorstellungen zu wecken.

Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub ist geburtsbezogen und dient dazu, der Mutter nach der Entbindung eine angemessene Ruhezeit zu garantieren, in welcher sie finanziell abgesichert ist und vor Kündigung geschützt ist. Der Mutterschaftsurlaub kann nur von der Frau bezogen werden, die das Kind geboren hat.

Der SP ist es ein Anliegen, dass der Mutterschaftsurlaub mindestens 16 Wochen dauert und der Mutter diese 16 Wochen garantiert sind. Die 14 vom Bund vorgesehenen und durch die Erwerbserersatzordnung gedeckten Wochen sind klar unter dem angesiedelt, was eine Mutter nach der Geburt benötigt. So stillen Mütter in der Regel auch 14 Wochen nach der Geburt den Säugling, was vor allem bei einem hohen Arbeitspensum eine grosse Belastung ist und den Wiedereinstieg erschwert. Viele Frauen verlängern in der Schweiz denn auch unbezahlt ihren Urlaub – sofern sie sich dies finanziell leisten können.

Aufgrund dessen ist es für die SP Stadt Bern unabdingbar, dass der Mutterschaftsurlaub nach wie vor 16 Wochen beträgt, unabhängig von weiteren Elternurlaubsregelungen.

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub bezeichnet den Urlaub, den ein Vater (oder Partner/in) bei der Ankunft eines Kindes bezieht. Aus diversen Studien ist bekannt, dass es wichtig ist, dass dieser Urlaub geburtsbezogen erfolgt, um beiden Elternteilen die Chance zu geben, die neue Situation und ihre praktischen Anforderungen kennenzulernen. Für eine egalitäre Verteilung der Kinderbetreuungsarbeit ist es unabdingbar, dass ein ausreichender Vaterschaftsurlaub vorhanden ist.

In der Schweiz gibt es aktuell noch keine eidgenössische Lösung für den Vaterschaftsurlaub. Das Parlament hat zwar einem eidgenössischen Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen (finanziert über die

Erwerbsersatzordnung) zugestimmt, der aber aufgrund des Ende 2019 zustande gekommenen Referendums zur Abstimmung kommen wird. Da es sich bei dem parlamentarischen Vorschlag um einen Gegenvorschlag zur Initiative „Vaterschaftsurlaub jetzt!“ handelt, wird gleichzeitig auch die Initiative, die einen Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen vorsieht, zur Abstimmung kommen.

Die SP Stadt Bern fordert, dass der Vaterschaftsurlaub für die städtischen Angestellten nicht nur wie vorgesehen auf sechs Wochen verlängert wird, sondern auch nach wie vor als Vaterschaftsurlaub bezeichnet wird, um ihn einerseits klar vom Elternurlaub abzugrenzen und andererseits mit dem zu erwartenden übergeordneten Recht kompatibel zu gestalten. Zudem muss garantiert werden, dass der Vaterschaftsurlaub geburtsbezogen bezogen werden kann und Väter nicht unter Druck gesetzt werden, diesen erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beziehen. Idealerweise würde deshalb der Vaterschaftsurlaub obligatorisch geburtsbezogen ausgestaltet.

Elternurlaub

Mit einem Elternurlaub wird gemeinhin ein Urlaub bezeichnet, den entweder die Mutter oder der Vater eines Kindes im Verlauf des ersten Lebensjahres (oder der ersten Lebensjahre) des Kindes beziehen kann. Der Elternurlaub muss dementsprechend nicht direkt nach der Geburt bezogen werden. Er kann in der Regel frei zwischen der Mutter und dem Vater aufgeteilt werden.

In der Schweiz existiert heute kein Elternurlaub auf eidgenössischer Ebene. Es laufen aber diverse Abklärungen für eine nationale Initiative für einen Elternurlaub und auf kantonaler Ebene hat die SP Kanton Bern beschlossen eine Initiative für einen Elternurlaub zu lancieren.

Die SP Stadt Bern begrüsst es grundsätzlich, dass die Stadt Bern die Einführung eines Elternurlaubs vorantreiben will. Allerdings sind, wie eingangs beschrieben, die Handlungsmöglichkeiten der Stadt als einzelne Arbeitgeberin beschränkt, da die meisten Elternpaare bei unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt sind.

Angesichts dessen und den oben gemachten Aussagen zum Vaterschaftsurlaub, schlägt die SP vor, den städtischen Angestellten in einem ersten Schritt mindestens 4 übertragbare Wochen zuzugestehen, die grundsätzlich von der Mutter bezogen, aber auf den Vater übertragen werden können, sofern dieser ebenfalls bei der Stadt Bern arbeitet.

Zur Veranschaulichung im Folgenden das Modell, das die SP fordert, im Vergleich zum vorgeschlagenen Modell:

	SP	Gemeinderat	Bisher
Mutterschaftsurlaub	16 Wochen	14 Wochen	16 Wochen
Vaterschaftsurlaub	6 Wochen	-	4 Wochen
Elternurlaub	Mindestens 4 Wochen (können von der Mutter dem Vater abgegeben werden)	12 Wochen (davon 6 Wochen nicht übertragbar beim Vater)	-

2.6 Abfindungsregelung

Die SP bedauert, dass bei der Abfindungsregelung eine kürzere Auszahlung der Abfindung vorgesehen ist. Gleichzeitig begrüsst sie aber, dass neu während der ganzen vorgesehenen Dauer bis zu 100% des Lohns ausgezahlt werden können und nicht nur bis zu 70%, wie dies bisher der Fall war.

Wichtig ist der SP festzuhalten, dass Härtefallregelungen nach wie vor möglich sein müssen. Dies soll im Reglement auch explizit so erwähnt werden.

2.7 Datenschutz

Die SP begrüsst es, dass erstmals Datenschutzregelungen explizit im Personalreglement Aufnahme finden. Angesichts der Digitalisierung werden griffige Datenschutzregelungen wichtiger.

Die vorliegenden Bestimmungen gehen unseres Erachtens zu wenig weit. Daten von Mitarbeitenden sollten grundsätzlich nur bei vorheriger Ankündigung und bei Vorliegen eines triftigen Grunds, der den Mitarbeitenden bekannt gegeben werden muss, erhoben werden dürfen. Zudem müssen Daten nach einer vorher definierten Frist gelöscht werden. Mitarbeitende müssen zudem das Recht haben, die Daten, die über sie erhoben werden, einzusehen und bei Bedarf zu korrigieren. Weiter muss die Sicherheit der erhobenen Daten zweifelsfrei durch technische Mittel hergestellt und garantiert werden, so dass keine Unbefugten Zugang zu den Daten haben.

Im Zuge der Digitalisierung ist damit zu rechnen, dass der Datenschutz in immer neuen Gebieten relevant wird (Ortung etc.). Da dies die Angestellten der Stadt Bern stark betrifft, regt die SP an, eine paritätische Kommission einzusetzen, die die Datenerhebungen und den Umgang mit den Daten bei Anwendungen in der Praxis klärt.