



Sozialdemokratische Partei Stadt Bern

Monbijoustr. 61, Postfach 1096, 3001 Bern, Tel. 031 370 07 90, Fax 031 370 07 81, sekretariat@sp-bern.ch, www.spbern.ch

Stadt Bern
Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
Schwanengasse 14
3011 Bern

Bern, 9. April 2008

Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern; Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrte Frau Gemeinderätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Für die uns zugestellten Unterlagen danken wir bestens. Sie haben uns eine Frist bis Freitag, den 11. April 2008 gewährt. Mit vorliegender Stellungnahme erachten wir die Frist als gewahrt.

Grundsätzliches

Nach der Verselbständigung der städtischen Werke kann der Begriff „Verwaltungsdirektor/in“ gestrichen werden. Andererseits können bei den Änderungen in einzelnen Artikeln im Zusammenhang mit dem neuen Zeitwirtschaftssystem wichtige Anpassungen umgesetzt werden, welche modernen Anforderungen an die Zeiterfassung Rechnung tragen. In diesem Sinne können wir den Artikelanpassungen sowohl bei der PVO als auch im Zusammenhang der AVB zustimmen und beschränken uns nachstehend darauf, nur diejenigen Artikel zu erwähnen, zu welchen wir Anmerkungen haben oder Verbesserungen wünschen.

Art. 44 Pikettdienst

Bekanntlich können in einigen Bereichen wegen den vorgegebenen Arbeitsabläufen den Mitarbeitenden keine flexiblen Arbeitszeiten angeboten werden. Demnach muss ihnen ein Piketteinsatz ausserhalb der angeordneten fixen Arbeitszeit folgerichtig als Überzeit angerechnet werden. Wir begrüssen im Sinne der Rechtsgleichheit Ihre vorgeschlagene Version in Abs. 3, nach der auch Mitarbeitenden mit flexiblen Arbeitszeiten während der Betriebszeit künftig Überstundenarbeit angerechnet wird.

Art. 64 Beiträge an Abonnemente

Wir können Ihrem Artikelvorschlag keine Folge leisten, da dieser eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeutet. Der bisher geltende Absatz 1 ist daher beizubehalten. Anstelle des bisher geltenden Absatzes 2 können die neuen Absätze 1 und 2 angefügt werden.

Art. 110 Unbezahlter Urlaub

Dass aufgrund eines neuen Zeitwirtschaftssystems insbesondere die Treueprämie und die Lohnstufenanstiege vom ersten Tage an pro rata, bzw. anteilmässig gekürzt werden müssten, erachten wir als fragwürdig. Es kann z.B. durchaus sein, dass Mitarbeitende unbezahlten Urlaub für eine Aus- und Weiterbildung von einem Monat beantragen, von welchen durchaus auch die Arbeitgeberin Stadt Bern profitieren kann. Wir schlagen Ihnen deshalb vor, die bisherige Formulierung zu Abs. 3 beizubehalten: „Der erste Monat (im Kalenderjahr) wird als Dienstzeit, jedoch ohne Ferienanspruch angerechnet. Für die darüber hinaus bezogene Zeit wird die Treueprämie und eine gemäss Art. 31 des Personalreglements im Folgejahr ausgerichtete ordentliche Lohnstufe anteilmässig gekürzt.“

Art. 116 Ordentliche Arbeitszeit

Ihrem Vorschlag in Abs. 3, dass Mitarbeitende die Länge ihres Einsatzes bis auf 6 Stunden ausdehnen können, stimmen wir nur zu, wenn explizit Art. 15 ArG, und insbesondere Art. 18, Abs. 2, der V1 ArG eingehalten wird.

Art. 160 Vorgesetztenbeurteilung (Führungsfeedback)

Wir sind mit dem Gemeinderatsbeschluss einverstanden. Gemäss Abs. 2 erarbeitet das Personalamt zusammen mit den Direktionen ein Instrument, welches es Mitarbeitenden künftig erlauben wird, periodisch Rückmeldung (Feedback) zum Führungsverhalten ihrer direkten Vorgesetzten zu geben. Wir erwarten, dass dieses Recht sämtlichen Mitarbeitenden, auch denen in den unteren Lohnklassen, eingeräumt wird. Zu Abs. 1, 3, 4 haben wir keine Bemerkungen.

Anhänge und Allgemeine Vertragsbedingungen

Zu den Anhängen 1, 2, und 10 haben wir keine Anmerkungen, ebenso zu den Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB).

Änderung des Personalreglements der Stadt Bern im Zusammenhang mit der Einführung des Bundesgesetzes über die Familienzulage (FamZG) und Neukonzeption des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Vorbemerkungen im Zusammenhang des Bundesgesetzes über die Familienzulage (FamZG)

Aufgrund der Gesetzesänderung muss sich die Stadt Bern einer Familienausgleichskasse anschliessen. Wir schlagen hierzu vor, dass sie sich der Familienausgleichskasse des Kantons Bern, Zweigstelle Schwanengasse 14, anschliesst.

Mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes auf den 1.1.2009 erwartet zwei Drittel der arbeitenden Bevölkerung, welche Anrecht auf Sozialzulagen haben, zum Teil erhebliche Verbesse-

rungen. Wir haben stets erwartet, dass die Stadt Bern eine familienfreundliche und soziale Arbeitgeberin ist, welche ihre Pflichten gegenüber den Mitarbeitenden wahrnimmt. Deshalb begrüßen wir, dass der Gemeinderat bei der Umsetzungsregelung sich dafür ausspricht, dass zumindest der bisherige Besitzstand gewahrt bleibt. Wir können deshalb ihren Vorschlag begrüßen, wonach neben den Leistungen im Rahmen des gesetzlichen Minimums die Differenzbeträge als ergänzende Kinder- und Ausbildungszulagen ausbezahlt und als Besitzstand weiterhin ausgerichtet wird.

Zu den einzelnen Bestimmungen in Art. 3, Art. 34, bis und mit Art. 36, haben wir keine Bemerkungen und können demnach ihren beantragten Formulierungen Folge leisten.

Wir haben zu Anhang 2 „Sozialzulagen Art. 32“ auch keine angemessenere Darstellung vorzuschlagen, jedoch muss befürchtet werden, dass es bei der Umsetzungspraxis einige Fragen bezüglich der Differenzbeträge im 2. Lemma „für jedes weitere Kind maximal“, aufwerfen wird.

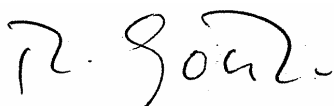
Neukonzeption des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Im Sinne der übergeordneten Gesetzgebungen VUV, UVG, EKAS und Art. 6 ArG und Art. 2 und 3 ArGV3 sind die Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen verpflichtet, sämtliche Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren. Insbesondere müssen sie dafür sorgen, dass Überbeanspruchungen oder Überforderungen vermieden werden. Gleichsam müssen schlechte psychosoziale Arbeitsbedingungen wie zwischenmenschliche Konflikte, schwierige bis unnötige Kommunikationssituationen oder andere erschwerende Umstände, welche die physische oder psychische Integrität einer Person beeinträchtigen, vermieden werden.

Neu soll die Erarbeitung von gesamtstädtischen strategischen Fragen des Gesundheitsmanagements und die Sicherstellung von gesetzlichen Aufträgen durch eine Fachstelle, welche im Personalamt angesiedelt wird, wahrgenommen werden. Dadurch kann sichergestellt werden, dass das Personalamt federführend für die Koordination und Vernetzung merklich Einfluss nehmen kann. Die Mitwirkung der Sozialpartner ist für uns von zentraler Bedeutung, damit die übergeordnete Gesetzgebung eingehalten wird. Der Bericht zum Projekt Arbeit und Gesundheit der Stadt Bern vom 23. Oktober 2007, welcher durch den Gemeinderat im Dezember 2007 verabschiedet wurde, berücksichtigt die Anliegen der Sozialpartner. Deswegen können wir der Aufhebung von Art. 91, Abs. 1 Litera b zustimmen.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Göttin

Co-Präsident SP Stadt Bern



Leyla Gül

Parteisekretärin SP Stadt Bern