



Erlacherhof, Junkerngasse 47
Postfach 3000 Bern 8

Telefon 031 321 62 16
stadtkanzlei@bern.ch
www.bern.ch

Ratssekretariat des Stadtrats von Bern
z.H. der Kommission für Finanzen,
Sicherheit und Umwelt
Predigergasse 12
3011 Bern

Bern, 8. Juni 2022

**Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991
(Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; Stellungnahme zu den Anträgen
aus der ersten Lesung**

Sehr geehrte Kommissionsmitglieder
Sehr geehrte Mitglieder des Stadtrats

Im Zusammenhang mit der Teilrevision des PRB wurden anlässlich der ersten Lesung im Stadtrat vom 31. März 2022 78 Anträge eingebracht. Gemäss Artikel 50b Absatz 2 des Geschäftsreglements des Stadtrats von Bern vom 12. März 2009 (Stadtratsreglement; GRSR; SSSB 151.21) wird über Anträge an den Stadtrat, welche nicht von der vorberatenden Kommission stammen, nicht in der ersten Lesung befunden. Entsprechend hat der Stadtrat die Vorlage zuhanden einer zweiten Lesung verabschiedet. Zu diesen Anträgen nimmt der Gemeinderat in der als Beilage abgegebenen Synopse in kurzer Form Stellung. Dem Gemeinderat ist es jedoch ein Anliegen, zu einzelnen Themen vertieft Stellung zu nehmen:

Die Probezeit

Die Probezeitregelung ist ein wichtiges Element der vorliegenden Reglementsrevision. Im Rahmen der ersten Lesung wurden diverse Anträge dazu eingebracht.

Verschiedene Anträge zu Artikel 14 PRB verlangen eine Verkürzung der Probezeit auf drei Monate. Der Gemeinderat lehnt diese Verkürzung und die damit verbundene Angleichung an die entsprechende Regelung im Obligationenrecht ab.

Die Probezeit ist der letzte Schritt des Selektionsverfahrens, mit welchem beide Parteien – Arbeitgeberin und Arbeitnehmende – überprüfen, ob eine langfristige Zusammenarbeit gewünscht und erfolgversprechend ist. Durch die gegenüber der Privatwirtschaft erschwerten Kündigungsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung ist diesem gegenseitigen Kennenlernen ein besonderer Stellenwert zuzuordnen.

In lediglich drei Monaten ist ein fundierter Entscheid über die erfolgreiche Zusammenarbeit nicht möglich. Der Antrag zu Artikel 17a Absatz 4 PRB, wonach die Sperrfristentatbestände «Unfall/Krankheit» und «Schwangerschaft/Mutterschaft» während der Probezeit zum Tragen kommen sollen, würde Ziel und Zweck der Probezeit im Kern verhindern.

Die ungerechtfertigte fristlose Kündigung

Zu Artikel 17d PRB ist beantragt worden, zusätzlich einen Absatz 6 einzufügen. Nach diesem Antrag wäre eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung nichtig. Nichtigkeit bedeutet, dass die Kündigung unbeachtlich ist, als wäre sie nie ausgesprochen worden. Das Konzept der Nichtigkeit würde in der Praxis zahlreiche, kaum beantwortbare Fragen aufwerfen. Der Antrag ist rechtlich nicht haltbar.

Nach geltendem Recht ist eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung nicht nichtig, sondern anfechtbar. Das heisst, sie kann innerhalb einer Frist von 30 Tagen mittels Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden. Die Frist, die zuständige Behörde, wie auch der Ort der Anfechtung sind nach geltendem Recht in der Verfügung der fristlosen Kündigung anzugeben. Dieses System ist für Arbeitnehmende, wie auch Arbeitgebende klar und bietet Rechtssicherheit. Deshalb wird der Antrag, Nichtigkeit vorzusehen, zur Ablehnung empfohlen.

Der Ausgleich der Teuerung

Zu Artikel 26 (Ausgleich der Teuerung) sind im Rahmen der ersten Lesung verschiedene Anträge gestellt worden. Es ist wichtig, dass der Gemeinderat auch in Zukunft – abhängig von der finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie nach Gesprächen mit den Sozialpartnern – entscheidet, ob und in welchem Umfang der Teuerungsausgleich gewährt werden kann. Der Gemeinderat beantragt deshalb, Absatz 1 wie folgt anzupassen: ... der Kaufkraft **grundsätzlich vorbehältlich von Abs. 2** einen Teuerungsausgleich... Aus denselben Gründen lehnt er den Antrag ab, wonach ein Teuerungsrückstand in späteren Jahren zwingend nachgeholt werden muss.

Stand heute, ist in den nächsten Jahren mit einer stark steigenden Teuerung zu rechnen. Wird dem Gemeinderat der Spielraum, gar keinen oder nur einen teilweisen Teuerungsausgleich zu gewähren, eingeschränkt, drohen sich die finanziellen Schwierigkeiten der Stadt zu verschärfen.

Urlaub bei Elternschaft

In der ersten Lesung sind zahlreiche Anträge zu Urlauben im Zusammenhang mit Elternschaft eingegangen.

Der Gemeinderat anerkennt das Bedürfnis eines Elternurlaubs, zusätzlich zum geltenden Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub. Ein solcher Urlaub kann dazu beitragen, den nachhaltigen Aufbau einer sozialen Bindung zum Kind zu ermöglichen.

Anstelle der verschiedenen in der ersten Lesung beantragten Vorschläge für eine Elternzeit (neuer Artikel 46a) schlägt der Gemeinderat die bereits im Jahr 2018 erarbeitete und in die Vernehmlassung geschickte Regelung für einen städtischen Elternurlaub vor. Angestellte sollen demnach Anspruch auf sechs Wochen Urlaub haben, wenn sie Eltern werden. Der Anspruch soll auch für Angestellte gelten, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kinds leben. Arbeiten beide anspruchsberechtigten

Personen bei der Stadt, kann der Elternurlaub der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der Elternurlaub kann ratenweise und teilzeitlich innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Zudem kann auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt werden.

Der Gemeinderat bittet die Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt und den Stadtrat, den Vorschlägen des Gemeinderats zu folgen und die Teilrevision des Personalreglements entsprechend zu beschliessen.

Freundliche Grüsse



Alec von Graffenried
Stadtpräsident



Dr. Claudia Mannhart
Stadtschreiberin

Beilage:

- Synopse mit den Stellungnahmen des Gemeinderates zu den Anträgen des Stadtrats aus der 1. Lesung