

Motion Zora Schneider (PdA): Mindestlohn von 4000 Franken auch für das Reinigungspersonal der Stadt Bern

In der Lohnskala der Stadt Bern vom Mai 2019 wird angegeben, dass es bei Angestellten der Stadt Bern einen Minimallohn von 48'500 Franken gibt. Andererseits weist die Skala aber auch aus, dass es Angestellte gibt, die nicht so viel verdienen. Diese sind als Lohnstufen -4 bis 1 ausgewiesen.¹ U.a. sind Angestellte im Stundenlohn beschäftigt, die abzüglich des 13. Monatslohns mit 3312.10 Franken pro Monat entlohnt werden. Da ein solches Gehalt für herausfordernde und prekäre Jobs wie z. B. das Putzen nicht angemessen ist, soll die Stadt Bern eine Lohnerhöhung auf 4000 Franken vornehmen. Falls die betreffenden Arbeitenden nicht direkt von der Stadt angestellt sind, soll sie die Stadt selber anstellen und so ein angemessenes Einkommen für die Betroffenen sichern. Dabei soll beachtet werden, dass gewisse Angestellte die Möglichkeit einer Anstellung im Stundenlohn schätzen. Falls dies noch nicht der Fall ist, soll die Stadt Bern ausserdem folgende auch von Gewerkschaften geforderten Grundsätze anwenden:

Es soll in Absprache mit dem betreffenden Personal eine Mindestarbeitszeit festgelegt werden. Bei Krankheit, Unfall oder Ausfall des Arbeitseinsatzes soll der Lohn garantiert werden. Es sollen auch bei kleinen Pensen automatische Pensionskassenbeiträge entrichtet werden. Kündigungsfristen und Ferienanspruch sollen gemäss den Regeln der Festangestellten ausgestaltet werden. Falls solche noch nicht bestehen, sollen Richtlinien zur Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen erarbeitet werden und zu hoher Arbeitsdruck mit zu hohen Zielsetzungen soll aus gesundheitlichen Gründen vermieden werden. Austrittsgespräche sollen auch mit Reinigungskräften durchgeführt werden. Dies ist bisher noch nicht der Fall.

Bern, 17. Oktober 2019

Erstunterzeichnende: Zora Schneider

Mitunterzeichnende: Tabea Rai, Eva Gammenthaler, Luzius Theiler

Antwort des Gemeinderats

Der Inhalt der vorliegenden Motion betrifft inhaltlich einen Bereich, der in der gemeinderätlichen Zuständigkeit liegt. Es kommt ihr der Charakter einer Richtlinie zu. Sollte die Motion erheblich erklärt werden, ist sie für den Gemeinderat nicht bindend. Er hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grads der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrags, und die Entscheidungsverantwortung bleibt bei ihm.

Die Motion geht davon aus, dass in der Stadt Bern Angestellte gemäss Lohnskala weniger als den Mindestlohn von Fr. 4 000.00 verdienen könnten, dann nämlich, wenn sie in einer Anlaufstufe angestellt seien. U.a. seien Mitarbeitende im Stundenlohn beschäftigt, die abzüglich des 13. Monatslohns einen Monatslohn von lediglich Fr. 3 312.10 verdienen.

Diese Angaben treffen nicht zu: Artikel 27a des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01) setzt den städtischen Minimallohn verbind-

¹ <https://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/fpi/personalamt/was-koennen-sie-erwarten/anstellungsbedingungen>

lich auf Fr. 48 500.00 pro Jahr fest. Der städtische Minimallohn gilt auch für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse.

Angestellte im Monatslohn werden gemäss dem im Personalreglement festgelegten Lohnklassensystem entlohnt. Die Lohnklassen und Lohnstufen ergeben sich aus Anhang 1 PRB. Im sog. Lohnskalenbüchlein – einem Arbeitsinstrument für das städtische Personalmanagement – werden aus technischen Gründen für jede Lohnklasse (3 – 29) und jede Lohnstufe (0 – 15), einschliesslich der Anlaufstufen (-1 bis -4) und der Leistungsstufen (16 – 20) die Lohnbeträge gemäss Jahres- und Stundenlohn aufgeführt. In den untersten drei Lohnklassen 3, 4 und 5 werden die Anlauf- wie auch die Leistungslohnstufen aufgeführt, obwohl sie gemäss Reglement (Artikel 27a und 32 Absatz 3 Buchstabe c) nicht angewendet werden dürfen. Bei den ordentlichen Lohnstufen wird denn auch speziell darauf hingewiesen, dass bei persönlichen Einreihungen der städtische Minimallohn nicht unterschritten werden darf. Gemäss dem Lohnskalenbüchlein würde – wie von der Motion angeführt – der Monatslohn in Lohnklasse 3 und Anlaufstufe -4 – ohne 13. Monatslohn – einem Betrag von Fr. 3 312.10 entsprechen.

Effektiv sind gemäss städtischem Lohnsystem aber keine Mitarbeitenden im Monatslohn angestellt, deren Lohn unterhalb der Minimallohnschwelle liegt. Mitarbeitende in Lehre, Praktikum oder auf Nischenarbeitsplatzstellen erreichen die Minimallohnschwelle nicht, was aber einerseits sachlich begründet ist und andererseits dem Rechtsgleichheitsgebot entspricht.

Angestellte im *Stundenlohn* werden gemäss den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten vom 5. Dezember 2001 (AVB Anhang 1; SSSB 153.11) entlohnt. Der tiefste Stundenlohn gemäss Anhang 1 AVB beträgt für Reinigungspersonal im 1. und 2. Dienstjahr inkl. 13. Monatslohn Fr. 24.31. Multipliziert man diesen Stundenlohn mit der Jahresarbeitszeit von 2 088 Stunden (365 Kalendertage minus 104 Wochenendtage mal 8 Stunden), ergibt dies einen Bruttolohn von Fr. 50 759.30, was deutlich über dem städtischen Minimallohn von Fr. 48 500.00 liegt. Zwar entsprechen 2 088 Stunden einer Jahresarbeitszeit ohne Ferien und Feiertage. Um dies zu kompensieren, wird aber zum Stundenlohn eine Ferienentschädigung entsprechend dem jeweiligen Ferienanspruch und eine Feiertagsentschädigung ausgerichtet.

Die Stadt hält somit die Vorgaben gemäss Personalreglement über den Mindestlohn von Fr. 4 000.00 pro Monat ein, weshalb eine Lohnkorrektur nicht angebracht ist.

Zudem fordert die Motion, dass mit Mitarbeitenden im Stundenlohn eine Mindestarbeitszeit festgelegt werden soll. Dies ist weder sinnvoll noch nötig. Auf welche Weise die Dienstleistungserbringung bzw. der Arbeitsanfall einer Dienststelle bewältigt werden soll, ist primär Betriebs- und Führungsaufgabe. Zum ändern möchten gerade Mitarbeitende im Stundenlohn in aller Regel ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten, d.h. sie favorisieren flexible Arbeitszeiten.

Dass – wie es die Motion fordert – bei Krankheit, Unfall oder Ausfall des Arbeitseinsatzes Lohnfortzahlungsleistungen ausgerichtet werden, oder dass Kündigungsfristen und Ferienanspruch wie bei Festangestellten auszugestalten sind, entspricht dem geltenden Personalrecht. Zudem hat der Gemeinderat im Oktober 2019 eine Revision des Personalreglements in die Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen Parteien und den Personalverbänden geschickt, welche die Dualität von öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Anstellung beseitigen soll. Das städtische Reinigungspersonal würde von dieser Neuerung profitieren.

Die Voraussetzungen für die Versicherung in der Personalvorsorgekasse richten sich nach den Bestimmungen des Reglements vom 11. Mai 2017 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement; PVR; SSSB 153.21). Gemäss Artikel 5 Absatz 5 versichert die Personalvorsorgekasse (PVK) auf deren Antrag hin auch Personen unterhalb der Eintrittsschwelle des

BVG, wenn sie ein Pensum von mindestens 20 Prozent aufweisen. Eine Änderung der bestehenden Regelungen ist vor diesem Hintergrund nicht angebracht.

Die Stadt verfügt heute über ein ausgebautes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Damit besteht kein Bedarf nach zusätzlichen Regelungen, wie es die Motion fordert. Ob es sinnvoll ist, Austrittsgespräche auch mit Reinigungskräften durchzuführen, sollen die betroffenen Dienststellen entscheiden, da sie die Situation ihrer Mitarbeitenden am besten einschätzen können. Es bestehen hierzu keine generellen Vorschriften oder Weisungen.

Die Motionärinnen und Motionäre gehen mit ihren Forderungen von nichtzutreffenden Voraussetzungen aus. Insbesondere die Kernforderung betreffend einen Mindestlohn ist bereits erfüllt. Der Gemeinderat beantragt daher dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Da keine Anpassung des Lohnsystems nötig ist und die weiteren von der Motion verlangten Massnahmen umgesetzt oder unnötig sind, rechnet der Gemeinderat nicht mit Mehrkosten.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 11. März 2020

Der Gemeinderat