



Genehmigt: 19.05.2022

Auszug Protokoll 07

Stadtratssitzung

Donnerstag, 31.03.2022, 17.00 Uhr und 20.35 Uhr

Rathaus, Grossratssaal

Inhaltsverzeichnis

Traktandum	Seite
10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung	345
10 Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung	380
15 Postulat Fraktion SP/JUSO (Bernadette Häfliger, SP/Lisa Witzig, JUSO): Anerkennung der gesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit durch die Stadt Bern als Arbeitgeberin.....	384

- Die Traktanden 10 und 15 werden gemeinsam behandelt. -

10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB; 153.01): Teilrevision.
2. Er beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 gemäss Änderungserslass (X Ja, X Nein, X Enthaltungen).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen des Reglements.

Bern, 10. November 2021

Anträge

GFL/EVP	Die Begriffe "Dienstverhältnis" bzw. "Dienstjahr" sind im ganzen Reglement durch die Begriffe " Anstellungsverhältnis " bzw. " Anstellungsjahr " zu ersetzen.
GB/JA!	Das ganze Personalreglement wird nach den aktuellen Vorgaben einer gendersensiblen Sprache umformuliert. Auf Paarformen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) ist zu verzichten. Paarformen werden durch geschlechtsneutrale oder inklusive Personenbezeichnungen ersetzt. Als Leitfaden dienen die Empfehlungen der Stadt Bern: «Kommunikation und Geschlecht: Worauf muss ich achten?».

| Sprachleitfaden Kommunikation und Geschlecht (1).pdf

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 1 Begriffe	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	FSU: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird nicht durch den Begriff « Angestellte » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte unterstellt sind;	
c. (aufgehoben)	
d. (unverändert)	
e. (aufgehoben)	FDP/JF: e. Vertragsangestellte sind Angestellte, die gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts angestellt sind, insbesondere leitende Angestellte und Lernende.
f. (aufgehoben)	
g. (unverändert)	
h. (aufgehoben)	
i. (unverändert)	
k. (unverändert)	
l. (unverändert)	
m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern Stabsangestellten mit Kaderfunktion;	
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	
o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden Angestellten aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.	
Art. 2 Geltungsbereich	
1 (unverändert)	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
2 (aufgehoben)	
3 Es findet keine Anwendung auf	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte , deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen Lehrkräfte sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern ;	
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.	<p>FSU: Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRB/PVO.</p> <p>FDP/JF: b. Vertragsangestellte</p>
4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten	
Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	<p>FSU: Der Begriff «Dienstverhältnis» ist durch den Begriff «Arbeitsverhältnis» zu ersetzen. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>
1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.	<p>FDP/JF: 1 Die Angestellten stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p>
2 Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält. Das Dienstverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Anstellungsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.	<p>FSU: Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff «Arbeitsvertrag» ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>
	<p>FSU: 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat <i>überführt.</i>
	GLP/JGLP: <i>2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags einschliesslich Verlängerungen ist auf maximal vier Jahre beschränkt.</i>
³ (aufgehoben)	
⁴ <i>Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</i>	FDP/JF: <i>4 Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</i>
Art. 6 (aufgehoben)	FDP/JF: Der Art. 6 sei beizubehalten. Der Titel des Art. 6 soll in « Vertragsangestellte » umbenannt werden.
	FDP/JF: ¹ Die zuständige Instanz kann muss in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Angestellten privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen leitende Angestellte.
	FDP/JF: ² Sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt, wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, sofern sich die Weiterführung im bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.
	FDP/JF: ³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten Angestellten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Sinne der Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweizer Obligationenrecht.
2. Titel: Das Angestellten-Dienstverhältnis	
1. Kapitel: <i>Begründung</i>	
1. Abschnitt: (aufgehoben)	
Art. 7 (aufgehoben)	
Art. 8 Freie Stelle	
¹ Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	FDP/JF: ¹ Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis darf nur begründet werden.

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	den, wenn eine ständige Stelle frei ist. Die Notwendigkeit der Wiederbesetzung einer ständigen Stelle und die Beibehaltung des Umfangs des bestehenden Arbeitspensums muss in jedem Fall überprüft und schriftlich begründet werden.
2 (unverändert)	
Art. 9 Ausschreibung	
1 (unverändert)	
2 Freie Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.	
3 (aufgehoben)	
Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen	
1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.	
2 (unverändert)	
3 (aufgehoben)	
2. Kapitel: Probeverhältniszeit	
Art. 14 Probeverhältniszeit; Voraussetzungen und Dauer	
1 Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.	<p>FSU:</p> <p>1 Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>GLP/JGLP:</p> <p>1 Die ersten drei bis maximal sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>² <i>Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.</i></p>	
<p>³ <i>Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.</i></p>	<p>FSU: ³ Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.</p> <p>FDP/JF: Der ursprüngliche und der vom Gemeinderat zur Revision vorgesehene Abs. 3 von Art. 14 sei zu streichen.</p>
<p>⁴ <i>Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</i></p>	<p>FSU: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</p> <p>FDP/JF: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs drei Monate verlängern.</p>
<p>Art. 15 (aufgehoben)</p>	
<p>¹⁻⁴ (neuer Artikel 17a)</p>	
<p>Art. 16 (aufgehoben)</p>	
<p>3. Kapitel: Das definitive Verhältnis Be- endigung</p>	
<p>1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer Be- endigung durch Kündigung</p>	
<p>Art. 17 (aufgehoben)</p>	
<p>Art. 17a (neu) Kündigung während der Probezeit</p>	
<p>¹ <i>Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:</i></p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>a. <i>im ersten Monat: 7 Tage;</i></p> <p>b. <i>ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.</i></p>	
<p>2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</p>	<p>FDP/JF:</p> <p>2 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.</p>
<p>3 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	
<p>4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>	<p>FSU:</p> <p>4 Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c Abs. 1 und 2) ausser den Bestimmungen zu Unfall/ Krankheit und Schwangerschaft/ Mutterschaft (Art. 17 c Abs. 1 Ziffer c und d), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>
<p>Art. 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit</p>	
<p>1 Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>	<p>FDP/JF:</p> <p>1 Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>
<p>2 Die Stadt kann das Dienstverhältnis nur aus sachlichen Gründen kündigen, namentlich</p>	
<p>a. <i>wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</i></p>	
<p>b. <i>bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;</i></p>	
<p>c. <i>bei fehlender Eignung.</i></p>	
<p>3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstabe a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewäh-</p>	<p>FSU:</p> <p>3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstaben a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<i> rung die Kündigung angedroht.</i>	
<i>4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</i>	FSU: <i>4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</i>
<i>5 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i>	
Art. 17c (neu) Kündigung zur Unzeit	
<i>1 Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Angestellten nicht kündigen</i>	
<i>a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;</i>	
<i>b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;</i>	
<i>c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen;</i>	FSU: <i>c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen; der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht.</i>
<i>d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</i>	FSU: <i>d. während der Schwangerschaft und in den 26 46 Wochen nach der Geburt.</i>
	FSU: <i>e. während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs, wobei bei Teilbezug die Kündigungsfrist um die Dauer des nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs verlängert wird.</i>
	FSU: <i>f. (neu) während des unbezahlten Urlaubs gemäss Art. 46 Abs. 6 des Reglements.</i>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>² <i>Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.</i></p>	
<p>Art. 17d (neu) Fristlose Kündigung</p>	
<p>¹ <i>Angestellte wie auch die Stadt können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.</i></p>	
<p>² <i>Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die fristlose Kündigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</i></p>	
<p>³ <i>Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i></p>	<p>FSU: ³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>FDP/JF: ³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
<p>⁴ <i>Treten Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der</i></p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<i>Stadt eine Entschädigung, die einem Viertel eines Monatslohns entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.</i>	
<i>⁵ Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.</i>	
	FSU: ⁶ <i>(neu) Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.</i>
2. Abschnitt: Beendigung Weitere Formen der Beendigung	
Art. 18 Allgemeines-Beendigung von Gesetzes wegen	
¹ <i>(aufgehoben)</i>	
² <i>Im Weiteren wird es beendet durch Das Dienstverhältnis endet</i>	
a. bei Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes im Umfang des Invaliditätsgrads;	
b. Erreichen der Altersgrenze; am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;	FDP/JF: Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen. Eventualantrag FDP/JF: Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte, die 43 Jahre (Männer) respektive 42 Jahre (Frauen) lang Beiträge als erwerbstätige Versicherte gemäss Art. 4 AHVG geleistet haben, können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.
c. mit dem Tod;	
d. mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
e. <i>mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;</i>	
f. <i>mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</i>	<p>FSU: f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung und nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</p> <p>FDP/JF: f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24-zwölf Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren der Umplatzierung richtet sich nach Artikel 60.</p>
3 (neuer Artikel 24b)	
Art. 19 (aufgehoben)	
Art. 20 (aufgehoben)	
1 (neuer Artikel 17b)	
2 (neuer Artikel 17b)	
3 (neu in Artikel 18)	
4 (neuer Artikel 17b)	
5 (neuer Artikel 17b)	
Art. 21 (aufgehoben)	
1-2 (neuer Artikel 17c)	
Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i>	
1 (unverändert)	<p>Eventualantrag FDP/JF (falls Eventualantrag Fraktion FDP/JF zu Art. 24b gilt): Angestellte, die das Mindestalter für den Altersrücktritt gemäss Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erreicht haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die vorzeitige Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz. Vorbezogene Altersrenten werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.</p>
2 (aufgehoben)	
3 (aufgehoben)	
4 (aufgehoben)	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 23 (aufgehoben)	
1 -4 (neuer Artikel 17d)	
Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	
1 (unverändert)	
<p>² Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder einmalige oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten, insbesondere <i>Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.</i></p>	
<p>³ <i>Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.</i></p>	
Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung	
<p>¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig in der Regel 9 Monate im Voraus zu informieren.</p>	<p>FSU: ¹ Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.</p>
2 (unverändert)	
3 (unverändert)	
<p>⁴ <i>Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin. Können bei Ausgliederungen weder Stellen ausserhalb noch innerhalb der Stadt angeboten werden oder lehnen Angestellte diese ab, werden die bestehenden Dienstverhältnisse gemäss Arti-</i></p>	<p>FSU: ⁴ Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten und den Sozialpartnern eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 20 Absatz 3 beendigt.	
5 (unverändert)	
4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (<i>neu</i>)	
Art. 24b (<i>neu</i>) Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis	
<p>¹ Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres, soweit die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist. Dies beinhaltet eine mindestens gute Leistungsbeurteilung sowie die gesundheitliche Eignung. Ausserdem muss ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung bestehen. Das Gesuch kann frühestens ein Jahr und spätestens sechs Monate vor Verlängerungsbeginn eingereicht werden.</p>	<p>FDP/JF: ¹ Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben und um maximal zwei Jahre vorbeziehen. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Für den Vorbezug gelten die Bestimmungen von Art. 40 AHVG. Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</p> <p>Eventualantrag FDP/JF (falls Eventualantrag zu Art. 22 gilt): ¹ Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</p>
<p>² Einem Gesuch um Verlängerung des Dienstverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Dienstverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.</p>	<p>FDP/JF: Von dem vom Gemeinderat vorgeschlagenen Abs. 2 zu Art. 24b sei abzusehen (vgl. Anträge zu Art. 24b Abs. 1).</p>
Art. 26 Ausgleich der Teuerung	
<p>¹ Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn sowie die von ihm und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an gewährt.</p>	<p>FSU-Minderheit: ¹ Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>2 <i>Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt.</i></p> <p>Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen wird, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Stadt kann die Teuerung lediglich teilweise ausgeglichen oder durch eine nicht versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen</p>	<p>SP/JUSO: 2 <i>Bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage der Stadt kann die Teuerung im Einverständnis mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder lediglich teilweise ausgeglichen werden. Ansonsten hängt der Umfang der Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.</i></p> <p>FDP/JF: 2 <i>Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt müssen mitberücksichtigt werden.</i></p>
<p>3 Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand kann in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>	<p>SP/JUSO: 3 <i>Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand muss in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, sobald es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</i></p>
<p>4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.</p>	
<p>5 (aufgehoben)</p>	
<p>6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.</p>	
<p>Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung</p>	
<p>1 Der Grundlohn wird <i>in der Regel als</i></p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>Monatslohn in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.</p>	
<p>² (unverändert)</p>	
<p><i>^{2bis} Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.</i></p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 27a Minimallohn</p>	
<p>¹(unverändert)</p>	<p>SP/JUSO: ¹ <i>Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.</i></p>
<p>² <i>Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.</i></p>	
<p>Art. 28 Lohnklassensystem</p>	
<p>1-2 (unverändert)</p>	
<p>³ <i>Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.</i></p>	
<p>Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines</p>	
<p>¹ (unverändert)</p>	
<p>² <i>Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.</i></p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 38 Treueprämie</p>	
<p>¹ <i>Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 10 Dienstjahren und danach alle 5 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:</i></p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
a. nach 5 10 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	FDP/JF: a. nach 10 Dienstjahren 10 zusätzliche Ferientage
b. nach <i>jeweils weiteren</i> 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ 1 eines Monatsgrundlohnes;	FDP/JF: b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 20 zusätzliche Ferientage
c. (aufgehoben)	
d. (aufgehoben)	
² Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 fünf Jahre berechnet.	FDP/JF: ² Der zusätzliche Ferienanspruch gemäss Absatz 1 besteht für ein volles Pensum. Bei wechselnden Pensen wird der Anspruch anteilmässig basierend auf dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre gekürzt.
³ (aufgehoben)	
Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit	
¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung. zu 100 Prozent während 360 innerhalb von 540 Tagen. Ist dieser Leistungsanspruch erschöpft, besteht, sofern die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.	FSU: ¹ Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90% während weiteren 365 Tagen [...].
² (aufgehoben)	
³ Der Gemeinderat erlässt namentlich Bestimmungen über die Lohnfortzahlung über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten den Lohnfortzahlungskosten.	
⁴ <i>(neu)</i> Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.	
⁵ <i>(neu)</i> Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements.	FSU-Minderheit: ⁵ <i>(neu)</i> Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. Wäh-

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.	rend der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Umplatzierung innerhalb der Stadtverwaltung. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.
Art. 45 Kürzung der Leistung	
¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn	
a. (unverändert)	
b. (unverändert)	
<i>b^{bis}</i> Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;	
c. (unverändert)	
² (unverändert)	
Art. 46 Elternschaft	
¹ Weibliche Angestellte Angestellte, die ein Kind geboren haben, haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.	
² (unverändert)	SP/JUSO: ² Mitarbeiterinnen, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten 3-wöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.
³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubs	GFL/EVP: ³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von acht Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes.

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p><i>laubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</i></p>	
<p>^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater <i>verheiratet ist</i>, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft <i>führt</i> <i>lebt</i>.</p>	<p>GB/JA: ^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person den Personen zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater <i>verheiratet ist</i> sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt leben.</p> <p>GB/JA: ^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater <i>verheiratet ist</i>, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft <i>lebt</i>. Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.</p>
	<p>FSU-Minderheit: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei Zwillingsgeburten Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i> • <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen.</i> • <i>Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil.</i> • <i>Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss.</i> • <i>Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, für die die Mutter krankgeschrieben ist.</i> <p>SP/JUSO: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutter-</i></p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>schafts- und Vaterschaftsurlaubs.</p> <p>GFL/EVP: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu gewähren.</i></p> <p>GLP/JGLP: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Bei Zwillingsgeburten, Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i> ▪ <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings, Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen</i>
<p>⁴ (unverändert)</p>	<p>FSU: ⁴ <i>Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in Ehegatten stammt.</i></p>
	<p>FSU: ^{4b} <i>Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in stammt.</i></p>
<p>⁵ (unverändert)</p>	
<p>⁶ (unverändert)</p>	<p>[Hinweis: Abs. 6 wird aufgehoben, wenn Art. 46a Abs. 4 angenommen wird. Vgl. Antrag FSU zu Art. 46a Abs. 4.]</p>
	<p>FSU: ⁷ <i>Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, dass ihr reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch hin auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufgestockt wird. Eventuell auch mit einer Umplatzierung.</i></p> <p>SP/JUSO: ⁷ <i>Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums</i></p>

Personalreglement; neu	Anträge aus dem Stadtrat
	ein Anrecht darauf, ihr Arbeitspensum spätestens nach vier Jahren und auf Gesuch hin innert eines halben Jahres auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustooken.
	<p>FSU: Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben. ² Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann der Anteil der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person. ³ Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich. ⁴ Angestellten wird im Anschluss an Mutterschafts-/ Vaterschaftsurlaub, Elternzeit oder Adoptionsurlaub auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p> <p>SP/JUSO: Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben. ² Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann die Elternzeit der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person. ³ Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>GFL/EVP Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts-, oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p>
<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten ¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten insbesondere für Dienstleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.</p>	
<p>² Demissionieren Kündigen Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 50 Abfindung ¹ Angestellte, im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird deren Dienstverhältnis durch Stellenaufhebung endet, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.</p>	
<p>² (unverändert)</p>	<p>FDP/JF: ² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohns während höchstens 12 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 24 Monate verlängern.</p>
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>⁴ (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung	
<p>1 Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern <i>ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.</i></p>	
2 (aufgehoben)	
<p>3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen aufgrund einer Stellenaufhebung wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Anstellung an der neuen Stelle der bisherige Lohn frankemässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.</p>	
<p>3bis (neu) <i>An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Angestellten maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.</i></p>	<p>FDP/JF: Auf den neuen Absatz 3^{bis} von Art. 60 sei zu verzichten.</p>
4 (aufgehoben)	
5 (aufgehoben)	
	<p>GFL/EVP: (neu) 4. Kapitel: Arbeitsformen Art. 82a Arbeitsformen 1 Die Vorgesetzten tragen den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden hinsichtlich flexibler Arbeitsformen, insbesondere Homeoffice, Rechnung. 2 Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden. 3 Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.</p>
Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen	
1 Zuständig für den Erlass personalrecht-	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
licher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) und Verträge ist	
a. (unverändert)	
b. (unverändert)	
c. (unverändert)	
<p>² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplinarmaßnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplinarmaßnahmen.</p>	
<p>³ Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind</p>	
a. (unverändert)	
b. (unverändert)	
c. (unverändert)	
<p>⁴ Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, bei Disziplinarmaßnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.</p>	
<p>⁵ (unverändert)</p>	
<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>	
<p>¹ (unverändert)</p>	
<p>² Gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates und der Direktorinnen und Direktoren stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. Personalrechtliche Verfügungen der übrigen zuständigen Instanzen sind, innert 30 Tagen nach Eröffnung, mit Beschwerde bei der Direktorin oder beim Direktor anfechtbar.</p>	
<p>³ (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
4 (unverändert)	
	<p>SVP:</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ <i>Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ <i>Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freierwerdenden Stellen ohne vorgängige Abklärungen, inwiefern die Beibehaltung dieser Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ <i>Der Gemeinderat verzichtet auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen, soweit diese nicht vollständig kompensiert werden.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p>
<p>Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte</p>	<p>FDP/JF:</p> <p>Auf den neuen Art. 96b sei zu verzichten.</p>
<p>¹ <i>Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Bestimmung durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge zu ersetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen weiter.</i></p>	
<p>² <i>Im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten erteilte Bewilligungen bleiben bestehen, bis sie ablaufen, abge-</i></p>	

Personalreglement; neu	Anträge aus dem Stadtrat																																																																																																																								
ändert oder aufgehoben werden. Für ihre Erneuerung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.																																																																																																																									
3 Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.																																																																																																																									
Anhang																																																																																																																									
(unverändert)																																																																																																																									
I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)																																																																																																																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Basisansätze</th> </tr> <tr> <th colspan="4">Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)</th> </tr> <tr> <th>Klasse</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> <th>Lohnstufe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>3</td><td>48 500</td><td>60 662</td><td>953</td></tr> <tr><td>4</td><td>48 500</td><td>62 141</td><td>975</td></tr> <tr><td>5</td><td>48 829</td><td>63 949</td><td>1 008</td></tr> <tr><td>6</td><td>50 198</td><td>65 813</td><td>1 041</td></tr> <tr><td>7</td><td>51 640</td><td>67 840</td><td>1 080</td></tr> <tr><td>8</td><td>53 262</td><td>70 032</td><td>1 118</td></tr> <tr><td>9</td><td>55 049</td><td>72 389</td><td>1 156</td></tr> <tr><td>10</td><td>56 984</td><td>74 909</td><td>1 195</td></tr> <tr><td>11</td><td>59 009</td><td>77 594</td><td>1 239</td></tr> <tr><td>12</td><td>61 199</td><td>80 444</td><td>1 283</td></tr> <tr><td>13</td><td>63 388</td><td>83 458</td><td>1 338</td></tr> <tr><td>14</td><td>65 756</td><td>86 636</td><td>1 392</td></tr> <tr><td>15</td><td>68 289</td><td>89 979</td><td>1 446</td></tr> <tr><td>16</td><td>70 971</td><td>93 486</td><td>1 501</td></tr> <tr><td>17</td><td>73 597</td><td>97 432</td><td>1 589</td></tr> <tr><td>18</td><td>76 660</td><td>101 815</td><td>1 677</td></tr> <tr><td>19</td><td>80 231</td><td>106 856</td><td>1 775</td></tr> <tr><td>20</td><td>84 720</td><td>112 830</td><td>1 874</td></tr> <tr><td>21</td><td>89 919</td><td>119 679</td><td>1 984</td></tr> <tr><td>22</td><td>96 051</td><td>127 461</td><td>2 094</td></tr> <tr><td>23</td><td>103 143</td><td>136 173</td><td>2 202</td></tr> <tr><td>24</td><td>111 193</td><td>145 873</td><td>2 312</td></tr> <tr><td>25</td><td>120 339</td><td>156 669</td><td>2 422</td></tr> <tr><td>26</td><td>130 580</td><td>168 560</td><td>2 532</td></tr> <tr><td>27</td><td>141 767</td><td>181 382</td><td>2 641</td></tr> <tr><td>28</td><td>153 763</td><td>194 863</td><td>2 740</td></tr> <tr><td>29</td><td>166 252</td><td>208 672</td><td>2 828</td></tr> </tbody> </table>	Basisansätze				Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)				Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	3	48 500	60 662	953	4	48 500	62 141	975	5	48 829	63 949	1 008	6	50 198	65 813	1 041	7	51 640	67 840	1 080	8	53 262	70 032	1 118	9	55 049	72 389	1 156	10	56 984	74 909	1 195	11	59 009	77 594	1 239	12	61 199	80 444	1 283	13	63 388	83 458	1 338	14	65 756	86 636	1 392	15	68 289	89 979	1 446	16	70 971	93 486	1 501	17	73 597	97 432	1 589	18	76 660	101 815	1 677	19	80 231	106 856	1 775	20	84 720	112 830	1 874	21	89 919	119 679	1 984	22	96 051	127 461	2 094	23	103 143	136 173	2 202	24	111 193	145 873	2 312	25	120 339	156 669	2 422	26	130 580	168 560	2 532	27	141 767	181 382	2 641	28	153 763	194 863	2 740	29	166 252	208 672	2 828	
Basisansätze																																																																																																																									
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)																																																																																																																									
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe																																																																																																																						
3	48 500	60 662	953																																																																																																																						
4	48 500	62 141	975																																																																																																																						
5	48 829	63 949	1 008																																																																																																																						
6	50 198	65 813	1 041																																																																																																																						
7	51 640	67 840	1 080																																																																																																																						
8	53 262	70 032	1 118																																																																																																																						
9	55 049	72 389	1 156																																																																																																																						
10	56 984	74 909	1 195																																																																																																																						
11	59 009	77 594	1 239																																																																																																																						
12	61 199	80 444	1 283																																																																																																																						
13	63 388	83 458	1 338																																																																																																																						
14	65 756	86 636	1 392																																																																																																																						
15	68 289	89 979	1 446																																																																																																																						
16	70 971	93 486	1 501																																																																																																																						
17	73 597	97 432	1 589																																																																																																																						
18	76 660	101 815	1 677																																																																																																																						
19	80 231	106 856	1 775																																																																																																																						
20	84 720	112 830	1 874																																																																																																																						
21	89 919	119 679	1 984																																																																																																																						
22	96 051	127 461	2 094																																																																																																																						
23	103 143	136 173	2 202																																																																																																																						
24	111 193	145 873	2 312																																																																																																																						
25	120 339	156 669	2 422																																																																																																																						
26	130 580	168 560	2 532																																																																																																																						
27	141 767	181 382	2 641																																																																																																																						
28	153 763	194 863	2 740																																																																																																																						
29	166 252	208 672	2 828																																																																																																																						
(aufgehoben)																																																																																																																									
(unverändert)																																																																																																																									

FSU-Sprecherin *Lena Allenspach* (SP): Die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern ist seit Langem angezeigt. Es sehr begrüssenswert, dass wir heute über die Revision des 30-jährigen Reglements befinden können. Dementsprechend hat die Revision zum Ziel, die Anstellungsbedingungen der städtischen Angestellten den aktuellen Gegebenheiten sowie zukünftigen Herausforderungen anzupassen. Dazu gehören unter anderem die demographi-

sche Entwicklung oder aber gesetzliche Anpassungen sowie Vereinheitlichungen, die im Reglement dringend gemacht werden müssen. Ausserdem wird mit dieser Revision eine Motion aus der FSU für einen effektiven Teuerungsausgleich aufgegriffen. Das Geschäft hat bereits einen langen Weg hinter sich: Zwei Vernehmlassungen im Jahr 2018 sowie 2019, Austausch mit den Sozialpartnern sowie die Erstellung der bereinigten Vorlage. Inkrafttreten sollte das revidierte Reglement im Januar 2023. Aufgrund der Rückmeldungen aus den Vernehmlassungen von Personalverbänden und politischen Parteien sowie aufgrund der finanziellen Lage der Stadt Bern und äusseren Faktoren hat der Gemeinderat entschieden, einige Revisionsvorhaben aus der Vorlage heraus- und andere hineinzunehmen. Die Elternzeit oder die Verkürzung der Umplatzierung sind zurückgestellt worden, ebenso die Neuregelung bezüglich des Datenschutzes. Hinzu gekommen sind die Anpassung des Teuerungsartikels, die der erwähnten Motion der FSU Rechnung trägt, sowie die Reduktion der Treueprämie, die der Stadtrat bei FIT II beschlossen hat. Es bleiben einige Vorstösse aus dem Stadtrat vorläufig unbeantwortet, sie betreffen mehrheitlich Regelungen zur Gleichstellung beziehungsweise zur Betreuungszeit und zur Neuregelung der Elternzeit.

Die heute zu behandelnde Teilrevision stellt ein erstes Paket dar, es sind weitere Projekte unterwegs, wie die Neuregelung des Datenschutzes wie auch das Projekt HR4you und das Projekt «Gerlos», die alle per 2023/2024 zur Einführung eingeplant sind. Die Neuregelung der Elternzeit sowie ein neues Ruhestandsmodell sind ab 2024 eingeplant. Beide Projekte sind laut Gemeinderat abhängig von der finanziellen Lage der Stadt.

Zu den wichtigsten Inhalten dieser Teilrevision: Eine der wichtigsten Änderungen ist die Anpassung der bisherigen Anstellungsform für Aushilfen und befristet Angestellte. Bisher galten diese als privat-rechtliche Anstellungen mittels allgemeiner Vertragsbedingungen. Neu gelten alle Personenkategorien als öffentlich-rechtliche Anstellungen und alle Angestellten werden in dieser Hinsicht gleichgestellt. Die Lohnfortzahlung wird neu auf maximal 720 Tage angehoben und das befristete Probeverhältnis wird durch eine Probezeit abgelöst, die neu für alle Personenkategorien sechs Monate beträgt. Daraus ergeben sich auch Änderungen bei der Kündigung nach der Probezeit. Im alten Reglement gab es keinen Anspruch auf eine Verlängerung des Dienstverhältnisses nach dem 63. Lebensjahr. Mit der neuen Regelung ist ein Gesuch auf Verlängerungen zu bewilligen, sofern die Voraussetzungen – Leistungsbeurteilungen, gesundheitliche Eignung und dienstliches Bedürfnis – erfüllt sind. Die Teuerung wird neu nach Artikel 26 nicht nur dann ausgeglichen, wenn die Jahreststeuerung mehr als 1% beträgt, sondern den Angestellten grundsätzlich gewährt. Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung, also dem LIK. Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt. Beim Vaterschaftsurlaub ist die Bezugsart der Erwerbssersatzordnung (EO) angepasst worden, somit müssen zwei Wochen in den ersten sechs Monaten bezogen werden, der Rest wochen- oder tageweise. In der Kommission wurden mehrheitlich Diskussionen zu den Anträgen und nicht zum Reglement an sich geführt, da die Synopsis sehr umfangreich ausfällt. Ein entsprechender Rückweisungsantrag wurde von der Kommission aber klar abgewiesen. Die FSU empfiehlt Ihnen die Teilrevision des Personalreglements mit 8 Ja- zu 3 Nein-Stimmen, bei 0 Enthaltungen anzunehmen.

Zu den FSU-Anträgen: Die Synopsis ist sehr umfangreich und auch die Sitzung dauerte sehr lange. Ich versuche, auf alle Anträge kurz einzugehen.

Zu Artikel 1 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses: Die Anträge zu Artikel 1, Artikel 5, Artikel 5 Absatz 2 und Artikel 46 Absatz 4 fordern sprachliche Anpassungen, um einem modernen Arbeitsverhältnis sowie allen Beschäftigungsgruppen gerecht zu werden. Mit dem Antrag zu Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe b wird sichergestellt, dass die Bestimmungen für Lernende dem Personalreglement (PRB) und der Personalverordnung entsprechen und die Lernenden gleichgestellt sind. Bei den Grundsätzen zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhält-

nis sollen mit dem Antrag zu Artikel 5 Absatz 2^{bis} Kettenarbeitsverträge verhindert werden. Die Befristung der Verträge ist auf vier Jahre beschränkt, was für viele Projekte einen üblichen Zeithorizont darstellt, und nach Wiederholung – sprich nach acht Jahren – geht der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Zu Artikel 14 Probeverhältnis, Dauer: Die FSU beantragt, dass die Dauer der Probezeit für das definitive Dienstverhältnis sowie für den Antritt einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung von sechs auf drei Monate verkürzt wird, damit die Bestimmungen nicht höher ausfallen, als vom OR vorgesehen. Weiter beantragt die FSU eine Teilstreichung bei der Verlängerung der Probezeit. Damit soll verhindert werden, dass das schwebende Verhältnis einer Probezeit unnötig verlängert wird und dass eine Kündigung bei treffigen Gründen vollzogen werden kann.

Zu Artikel 17a, Kündigung während der Probezeit: Mit diesem Antrag möchte die FSU eine Aufweichung des Kündigungsschutzes in der Probezeit für Schwangere, Mütter und kranke Personen verhindern. Zu Artikel 17b, Kündigung nach der Probezeit: Die FSU beantragt hier eine Teilstreichung, da eine angemessene Frist für die Bewährung vor einer Kündigung nicht nur in der Regel, sondern immer eingehalten werden soll. Weitere Anträge zu Artikel 17b Absatz 4 und Artikel 17d Absatz 3: Die Gründe bei einer Kündigung sowie einer fristlosen Kündigung sollen schriftlich eingereicht werden. Die weiteren Anträge zu Artikel 17c Buchstaben c bis f (neu) umfassen die Regelungen bei Kündigung zur Unzeit: Einerseits soll die Dauer der Lohnfortzahlung klarer geregelt werden und zum anderen soll die Sperrfrist von 16 auf 26 Wochen nach der Geburt verlängert werden, da viele Mütter nach der Geburt noch ein halbes Jahr unbezahlten Urlaub beziehen. Der Antrag zu Artikel 17c Buchstabe e will verhindern, dass einem Vater während dem Vaterschaftsurlaub gekündigt werden kann. Die noch nicht bezogenen Tage aus dem Vaterschaftsurlaub werden der Kündigungsfrist angehängt. Der letzte Antrag zu Artikel 17c Buchstabe f (neu) sieht eine allgemeine Regelung für unbezahlte Urlaube vor. In Artikel 17d zur fristlosen Kündigung ergänzt der FSU-Antrag neu, dass eine ungerechtfertigte Kündigung, analog einer Kündigung zur Unzeit, nichtig ist.

Zum 2. Abschnitt Beendigung: Der FSU-Antrag ergänzt Artikel 18f bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Gesetzeswegen: Die ordentliche Kündigungsfrist soll eingehalten werden, wobei keine Verschlechterung gegenüber der heutigen Praxis stattfinden soll. Zu Artikel 24a zur Beendigung durch Ausgliederung stellen die Anträge FSU den frühen Einbezug der Sozialpartner sicher und beziehen sich dort zu Teilen auf das eidgenössische Mitwirkungsrecht. Zu Artikel 44 Leistung bei Unfall und Krankheit beantragt die FSU eine verbindliche Regelung für die Höhe der Lohnfortzahlung und setzt diese wiederum auf die vor der Vernehmlassung geltende Höhe von 730 Tage hinauf.

Zu Artikel 46 Elternschaft: Die FSU beantragt zu Artikel 46 Absatz 4 und 4b einen Adoptionsurlaub, der auch bei einer Adoption, bei der das Kind das achte Lebensjahr bereits erreicht hat, zum Tragen kommt. Zu Artikel 46 Absatz 7 beantragt die FSU, dass Angestellte die Möglichkeit erhalten, ihr Arbeitspensum, dass sie aufgrund der Adoption oder Geburt gesenkt haben, mittelfristig und auf Gesuch hin wieder auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken. Schliesslich stellt die FSU den Antrag zu Artikel 46a (neu) auf Einführung einer bezahlten Elternzeit von 12 Wochen nach Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

Wie bereits zu Beginn erwähnt, empfiehlt Ihnen die FSU das Reglement mit 8 Ja- zu 3 Nein-Stimmen bei 0 Enthaltungen zur Annahme.

Regula Bühlmann (GB) zu den Anträgen FSU-Minderheit: Zu Artikel 26 Absatz 1 Teuerungsausgleich: Ein Ziel dieser Reglementsrevision ist die Einführung eines automatischen Teuerungsausgleichs. Damit entspricht der Gemeinderat auch der Motion «Für einen effektiven Teuerungsausgleich», die heute noch besprochen wird. Die FSU-Minderheit ist der Meinung, dass dies nicht wieder relativiert werden darf und beantragt deshalb die Streichung des Wor-

tes «grundsätzlich». Zu Artikel 44 Absatz 5: Uns geht es darum, dass Angestellte, die eine bestimmte Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausführen können, aber nicht grundsätzlich erwerbsunfähig sind, einen Anspruch darauf haben, in der Stadtverwaltung weiterzuarbeiten. Wir beantragen die Möglichkeit und das Recht, nicht aber eine Pflicht. Ob die Betroffenen von der Möglichkeit Gebrauch machen oder nicht, wollen wir den jeweiligen Personen überlassen. Zu Artikel 46 Absatz 3b Elternzeit: Es handelt sich hier um die Formulierung aus den erheblich erklärten Vorstößen «Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen» und «Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen». Anders als der Gemeinderat sind wir klar der Meinung, dass man einen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub anpassen muss, wenn eine Familie unter erschwerten Bedingungen in den Alltag startet oder beispielsweise nach einer Mehrlingsgeburt zusätzlichen Aufwand hat. Dass der Gemeinderat mit Gleichbehandlung und einmal mehr mit der Finanzlage begründet, dass er die Motionen nicht umsetzen will, ist zynisch. Und dass er die Motion zusätzlich noch abschreiben will, obwohl er diese nicht umgesetzt hat, erachten wir als frech. Wenn wir alle Angestellten gleichbehandeln wollen, müssen wir als erstes den Vaterschaftsurlaub auf 16 Wochen verlängern – was wir natürlich nicht machen, da es offensichtlich einen Unterschied macht, ob man ein Kind zeugt und anschliessend neun Monate wartet, bis es da ist, oder man selbst schwanger ist und das Kind auf die Welt bringt. Genauso macht es einen Unterschied, ob man sich um einen oder um mehrere Säuglinge kümmern muss, oder ob man mit einem gesunden oder mit einem kranken Baby ins Leben startet. Wir beharren deshalb auf der Umsetzung dieser beiden Vorstöße mit der jetzigen Reglementsrevision.

Fraktionserklärungen zu den Traktanden 10 und 15

Alexander Feuz (SVP) zu den Anträgen SVP: Ich bedaure es, dass Sie vorgängig unserem Antrag nicht entsprochen haben. Ihnen ist die Ausgangslage bekannt und ob man nun von Brutto- oder Netto-Neuanstellungen des Personals spricht, ist aus meiner Sicht unwichtig. Wir attestieren dem Gemeinderat, dass man gewisse Stellenanpassungen machen und einige Stellen aufheben kann. Aber wir wollen ein Moratorium, da diese Kosten klar kompensiert werden müssen. Deshalb haben wir unseren Hauptantrag, Artikel 95a (neu), gestellt (*liest den Antrag vor*). Es geht uns darum, dass nicht nur das Budget gut ist, sondern auch die Jahresrechnung, beides muss erfüllt sein. Unserer Meinung nach muss dies fünf Jahre lang der Fall sein, damit wir die nötige Sicherheit haben und der Gemeinderat sieht, dass man nicht immer neue Aufgaben übernehmen kann, ohne diesen Aufwand an anderen Stellen zu kompensieren. Es gibt zahlreiche Orte und Aufgaben, wo kompensiert werden könnte. Trotz der angespannten Finanzlage wurden im Stadtrat eine Parkours- und Bewegungslandschaft sowie eine gratis Velostation bewilligt. Man muss Konsequenzen ziehen, was hier möglich ist.

Weiter stellen wir zwei Eventualanträge (*liest ersten Eventualantrag Artikel 95a (neu) vor*). Mit dem zweiten Eventualantrag beantragen wir, dass der Gemeinderat auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen verzichtet, wenn diese nicht vollständig kompensiert werden. Diese Formulierung ist milder als der Hauptantrag, da es um neu geschaffene Stellen geht und man nur dort kompensieren muss. Auch hier wiederum endet das beantragte Moratorium, wenn die Stadt während fünf Jahren ausgeglichene Budgets und Jahresrechnungen aufweist. Wenn Sie Prioritäten setzen wollen – solche Anträge wurden früher von GLP, FDP und Mitte immer unterstützt – unterstützen Sie unsere Anträge, da wir den Gemeinderat damit zwingen, die nötigen Priorisierungen vorzunehmen, sowohl bei der Personalanstellung, als auch bei der anderen Ausgabenpolitik. Ich habe einige der Wunschprojekte erwähnt, die zurückgestellt werden müssten. Deshalb bitten wir Sie, unsere Anträge zu unterstützen.

Tanja Miljanovic (GFL) zu den Anträgen GFL/EVP: Mit Antrag 1 beantragen wir, dass die Begriffe «Dienstverhältnis» und «Dienstjahr» im gesamten Reglement durch die Begriffe «Anstellungsverhältnis» und «Anstellungsjahr» ersetzt werden. Es geht darum, dass das Wort Dienstverhältnis veraltet ist und eine Hierarchie impliziert, die heute nicht mehr gelebt werden sollte. Zu Artikel 46 Elternschaft: Die GFL/EVP-Fraktion unterstützt die Forderung der FSU nach einer Elternzeit von 12 Wochen im Anschluss an den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Aber wir finden, dass diese Elternzeit auch Adoptiveltern zusteht, da es sonst zu einer Übervorteilung von leiblichen gegenüber Adoptiveltern kommt. Wir möchten diese Ungleichheit aufheben. Im Artikel 46 Absatz 3b geht es um die erschwerten Bedingungen – die von Regula Bühlmann vorgängig ausgeführt wurden – und die Fraktion GFL/EVP ist der Meinung, dass die einzelnen Gründe für zusätzliche Urlaubstage bei erschwerten Bedingungen nicht abschliessend aufgezählt werden sollten, weil auf diese Weise Sonderfälle nicht berücksichtigt werden können. Entsprechend sollte keine feste Regelung für solche Urlaube festgeschrieben werden. Unsere Fraktion beantragt, dass die Verlängerung des Urlaubs den individuellen Bedürfnissen angepasst wird, und dass auf die konkrete Situation in jeder Familie eingegangen wird.

Wir stellen zudem einen allgemeinen Antrag, damit der Gemeinderat auf die zweite Lesung hin einen neuen Artikel ausarbeitet, der die flexiblen Arbeitsformen berücksichtigt, unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden. Speziell in der Pandemie wurde ersichtlich, dass sich die flexiblen Arbeitsformen, vor allem auch der Grossteil von Homeoffice, durchaus bewährt haben. Wir denken, dass das Teil des Reglements darstellen sollte.

Ich habe einen weiteren Antrag zu Artikel 46 Absatz 3 gestellt, in dem die Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von vier auf acht Wochen beantragt wird. Aktuell beträgt der Urlaub für Adoptivväter acht und für leibliche Väter vier Wochen. In verschiedenen Ländern hat sich gezeigt, dass sich ein längerer Vaterschaftsurlaub positiv auf die Gleichstellung von Mann und Frau auswirkt. Wenn also der Vaterschafts- besser an den Mutterschaftsurlaub angeglichen wird, werden Frauen bei einer Neuanstellung weniger diskriminiert, insbesondere auch dann, wenn es um Kaderpositionen geht. Gleichzeitig könnte die Erwerbsquote der Frauen durch eine gleichmässige Verteilung erhöht werden, was dem Fachkräftemangel entgegenwirken und gesamthaft wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen würde, wie beispielsweise die Generierung höherer Steuereinnahmen. Hinzu kommen eine verminderte Mitarbeiterfluktuation und eine höhere Arbeitsmoral.

Franziska Geiser (GB) zu Antrag 2 GB/JA!: Liebe Blumenliebhaberinnen, Schrebergartenbesitzer, Gemüsegeniesser*innen und andere Natur- und Gartenfans. Das ist eine Anredeformel, die uns im Sprachleitfaden der Stadt Bern als Tipp Nr. 2 vorgeschlagen wird. Es geht um eine diskriminierungsfreie Sprache. Die Paarformen – männliche und weibliche Formen – werden zwar noch erwähnt und man kann diese in bestimmten Fällen noch benutzen – beispielsweise, wenn man Leute zu einem Schrebergartenfest einlädt. Für alles andere empfiehlt der Sprachleitfaden für eine diskriminierungsfreie Sprache Anredeformen, die die Geschlechtervielfalt abbilden und auf die männliche und weibliche Paarformen verzichten. Darum geht es in unserem Antrag 2. Wir möchten, dass die männlichen und weiblichen Formen, die die Geschlechtervielfalt nicht abbilden, durch Formen ersetzt werden, die entweder geschlechtsneutral oder geschlechterinklusiv sind.

Anna Jegher (JA!) zu den weiteren Anträgen GB/JA!: Ich habe gemeinsam mit Lea Bill zwei Anträge zu Artikel 46 Absatz 3a gestellt. Familie wird in verschiedensten Formen und Konstellationen gelebt. Die heteronormative Paarbeziehung mit Heirat, Haus und zwei Kindern trifft längstens nicht auf alle Menschen zu. Viele Familienmodelle, die nicht dieser Norm entsprechen, sind aber bis heute rechtlich sehr schlecht abgesichert, was für die Betroffenen und im

Speziellen für die Kinder eine grosse Herausforderung darstellt. Unsere Anträge haben deshalb zum Ziel, die Situation dieser Familien ein Stück weit zu verbessern. So gibt es beispielsweise Familien, die aus mehr als zwei sozialen Elternteilen bestehen. Mit dem ersten Antrag wollen wir ermöglichen, dass mehr als zwei Personen als Eltern anerkannt werden können, und dass dementsprechend auch mehr als zwei Personen einen Urlaub analog einem Vaterschaftsurlaub beziehen können. Zudem gibt es Eltern, die gemeinsame Kinder haben, aber weder zusammenwohnen, noch miteinander verheiratet sind. Im ursprünglichen Artikel steht ein Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub denjenigen Personen zu, die mit dem Elternteil verheiratet, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft leben. Unter einer faktischen Lebensgemeinschaft wird grundsätzlich das Konkubinat verstanden, das wiederum als Tisch- und Bettgemeinschaft bezeichnet wird. Das bedeutet, dass unverheiratete Menschen nur einen Anspruch auf einen Elternurlaub haben, wenn sie zusammenwohnen. Das ist eine Ungleichbehandlung, die weder der Realität entspricht noch zeitgemäss ist. Mit unserem zweiten Antrag wollen wir erreichen, dass die Stadt Bern allen, unabhängig vom Zivilstand und der Wohnadresse, die gleichen Rechte zusichert. Schlussendlich ist es ganz einfach: Ob man will oder nicht, es gibt in der Realität unterschiedlichste Formen von Familien. Es ist niemandem gedient, am allerwenigsten den Kindern, wenn die Existenz dieser Familien ignoriert und ihre Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden. Ich bitte Sie, unsere Anträge in der zweiten Lesung anzunehmen.

Bernadette Häfliger (SP) zu den Anträgen SP/JUSO: Mein Votum gilt gleichzeitig als Fraktionserklärung der SP/JUSO-Fraktion.

Das Personalreglement, über das wir heute beraten, ist über 30 Jahre alt und das ist offensichtlich. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren fundamental verändert. In einer links-grün-dominierten Stadt darf man erwarten, dass sich die Arbeitgeberin – und das ist das Stadtparlament – fortschrittliche sowie verlässliche Arbeitsbedingungen zuteil kommen lässt. Sprachlich ist das Personalreglement auch mit der vorgeschlagenen Revision noch sehr in einem veralteten Führungsverständnis verhaftet und weist teilweise noch äusserst patriarchale Züge auf. Deshalb unterstützt die SP/JUSO-Fraktion die entsprechenden FSU-Anträge zu redaktionellen Änderungen und begrifflichen Konkretisierungen. Im Bereich der Mitbestimmung der Mitarbeiter, des Mitarbeiterdatenschutzes, aber auch allgemein im Hinblick auf die Herausforderungen der digitalen Transformation, hätte sich die Fraktion SP/JUSO mehr erhofft. Trotzdem unterstützt unsere Fraktion die Revision insbesondere, weil damit endlich die Gleichstellung aller Mitarbeitenden vollzogen wird, indem auch die Aushilfen und Stundenlöhnerinnen dem Personalreglement unterstellt werden. Die ausschliesslich weibliche Form ist gerechtfertigt, da von dieser Schlechterstellung hauptsächlich Frauen im Niedriglohn-Segment betroffen sind. Mit der Aufnahme dieser Personenkategorie wird eine langjährige Forderung der Gewerkschaften erfüllt und ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung gemacht. Ich bin überzeugt, dass damit auch die bisher noch bestehenden, strukturellen Lohnungleichheiten zumindest reduziert werden können. Ebenso begrüssen wir, dass die Stadt Bern endlich ihre Krankentaggeldlösung verbessern will. Bisher haben die Mitarbeitenden beispielsweise im Vergleich zu ewb doppelt so hohe Beiträge bezahlt, aber nur die Hälfte der Leistungen erhalten. Eine zweijährige Lohnfortzahlungspflicht entspricht einer weitverbreiteten Praxis und ist ungefähr die Zeit, die es heute leider braucht, bis eine IV-Rente gesprochen wird. Es gilt zu berücksichtigen, dass aktuell in der Stadt ein Drittel der angestellten Personen im sogenannten Handwerk arbeiten, das heisst in der Hauswartung, in der Reinigung, im Strassenunterhalt, bei der Entsorgung, bei Stadtgrün, bei der Berufsfeuerwehr und als Tierpflegende. Die Hälfte der Mitarbeitenden hat zudem 2022 in der Stadtverwaltung keinen Zugang zu einem Computerarbeitsplatz. Es ist bereits heute klar, dass diese Menschen die Entwicklung hin zu einer digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr alle ohne Unterstützung schaffen

werden. In diesem Bereich erwarten wir als SP/JUSO-Fraktion von der Stadt ein grösseres Engagement im Sinn einer eigentlichen Weiterbildungsoffensive. Wir unterstützen deshalb alle Anträge der FSU und der FSU-Minderheit, die einerseits problematische Kettenarbeitsverträge einschränken wollen und andererseits den Wechsel innerhalb der Stadtverwaltung erleichtern und gleichzeitig missbräuchliche Kündigungen sanktionieren wollen. 1991 gab es noch zahlreiche Nischenarbeitsplätze für psychisch und physisch eingeschränkte Menschen. Heute sind diese Arbeitsplätze weitestgehend verschwunden, insbesondere weil grosse Arbeitgeber wie die Stadt Bern nicht mehr bereit sind, diesbezüglich Verantwortung für ihre Mitarbeitenden zu übernehmen. Das Bundesgericht hat in seinem neusten Urteil eindrücklich dargestellt, warum Menschen mit kleinem Einkommen keine IV-Rente erhalten, und den Gesetzgeber aufgefordert, endlich zu handeln. Solche Menschen werden in die Sozialhilfe abgeschoben. Mit dem Antrag der FSU-Minderheit zu Artikel 44 Absatz 5 (neu) verlangen wir von der links-grünen Stadt, dass sie Verantwortung übernimmt und in die Integration von eingeschränkten Menschen investiert. Das kann sich diese Stadt leisten. Das ist gelebte und nicht nur dahingeschwafelte Diversität. Die Frauenerwerbstätigkeit ist seit 1991 um 10% gestiegen. Jedoch ist der Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten und vermutlich somit auch mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten, mit knapp 14% in der Schweiz nach wie vor sehr tief. Deshalb unterstützen wir eine fortschrittliche Lösung beim Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub. Die SP/JUSO-Fraktion ist bereit, mit ihren Anträgen einen Kompromiss einzugehen. Wir verlangen zusätzlich zum heutigen Urlaub einen Elternurlaub von sechs Wochen und einen vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen. Zudem soll bei erschwerten Bedingungen ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung bestehen, ohne dass die verschiedenen Situationen im Reglement einzeln aufgezählt werden. Entgegen den hartnäckigen Behauptungen der Bürgerlichen sind die Arbeitsbedingungen in der Stadt nicht übermässig gut. Bei Diskussionen um das städtische Personal stelle ich immer wieder fest, dass meist vergessen wird, dass diese Menschen das Rückgrat unserer Stadt darstellen, dass sie sich jeden Tag mit aller Kraft für diese Stadt einsetzen, dass sie Bern zu dem machen, was es ist. Das städtische Personal wird bei solchen Debatten gerne als privilegierter Schmarotzer dargestellt oder in erster Linie als Kostenfaktor qualifiziert, den es zu reduzieren gilt. Auch beim städtischen Personal genügt verbaler Applaus nicht. Ich habe bei verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Personalreglementen bei der öffentlichen Hand, in der Privatindustrie, bei der Post, Swisscom, ewb und im Bauhaupt- und Baunebengewerbe mitgearbeitet. Ich kann Ihnen versichern, dass die Stadt Bern in vielen Bereichen nicht über Best-Practice-Lösungen verfügt. Ich nenne nur einige Beispiele, um die einseitige Darstellung – beispielsweise im Vorstoss der Mitte-Fraktion – in ein realistisches Licht zu stellen. Das Rentenalter im Bauhauptgewerbe liegt bei 60 Jahren. Novartis gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 90 Tagen. Der Mindestlohn im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe beträgt im ersten Jahr nach der Lehre für Malerinnen 4200 Franken und für Gipser 4363 Franken. Bei der Swisscom besteht ein Anspruch darauf, ab 58 Jahren sein Arbeitspensum reduzieren zu können. Der Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) beinhaltet einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von zwei Monaten vor der Geburt. Skyguide kennt für ihre Lotsen eine 35-Stunden-Woche. Beim Bund werden bis zu einem Elterneinkommen von 20 000 Franken die externen Kinderbetreuungskosten bis zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Die 40-Stunden-Woche, die auch heute wieder als Beispiel einer absoluten Privilegierung genannt wurde, welche offensichtlich immer wieder den Neid der Bürgerlichen auf den Plan ruft, wurde von den Mitarbeitenden bereits bezahlt. Ich meine, dass ich das hier bereits zum x-ten Mal sage. Das Personal hat für die Reduktion der Wochenarbeitszeit in den 1990er Jahren auf einen Teil des Lohnes verzichtet. Das war eine der vielen Sparmassnahmen im Rahmen von x Sparrunden. Die Stadt spart damit seit über 20 Jahren wiederkehrend bis zu 6 Mio. Franken jährlich. Gleiches gilt für das Rentenalter. Auch das ist durch die Mitar-

beitenden vorfinanziert. Man geht zwar in der Stadt Bern mit 63 Jahren in Pension, bezahlt dafür aber zwei Jahre früher in die Pensionskasse ein. Die Mitarbeitenden der Stadt Bern bezahlen also ebenfalls 42 Jahre lang Beiträge, wie überall sonst auch. Wenn ich den Eventualantrag der FDP/JF zu Artikel 18 Absatz 2b richtig verstehe, entspricht dies genau meiner Ausführung. Somit spart die Stadt Geld, indem sie früher günstigere und jüngere Mitarbeitende anstellen kann. Das Sparpotenzial beträgt hier rund 2 Mio. Franken pro Jahr. Die SP/JUSO-Fraktion unterstützt alle FSU-Anträge, ausser den Antrag zu Artikel 17a Absatz 4, da wir darin ein sehr hohes Missbrauchspotenzial sehen, ohne dass ein echter Mehrwert für die Mitarbeitenden generiert würde. Auch wenn uns Gemeinderat Michael Aebersold nachher sicher noch ausführlich erklären wird, wie hoch die Kosten sein werden, möchten wir von der SP/JUSO-Fraktion trotzdem betonen, dass die Anträge im Hinblick auf ihre finanziellen Auswirkungen differenziert betrachtet werden müssen. Vieles, das in den Anträgen gefordert wird, kostet nichts, sondern ist lediglich ein Zeichen der Wertschätzung, eines zeitgerechten Führungsverständnisses und einer echten Mitarbeitermitwirkung. Hingegen sind wir der Meinung, dass die Stadt Bern im Hinblick auf den sich bereits deutlich abzeichnenden Fachkräftemangel gewisse Verbesserungen gerade im Bereich der Vereinbarkeit zum jetzigen Zeitpunkt zu machen hat. – Tom Berger, es ist eine strategische Überlegung, wenn man weiter als zwei Jahre vorausdenkt. Die Verbesserungen werden etwas kosten, das ist auch von uns unbestritten, wirken aber einem grösseren Fachkräfteproblem bei der Stadt entgegen. Unser Antrag auf Teuerungsausgleich will den Anspruch klar und unmissverständlich im Personalreglement verankert haben. Das will auch die FSU-Minderheit, damit die Kaufkraft der Mitarbeitenden erhalten bleibt. Der Antrag gibt dem Gemeinderat jedoch die Möglichkeit, in finanziell ausserordentlich schwierigen Zeiten eine Verhandlungslösung mit den Sozialpartnern zu finden. Das ist eine Frage des Respekts, wenn man sich nicht an die vertraglichen Abmachungen halten kann.

Michael Hoekstra (GLP) zu den Anträgen GLP/JGLP: Unser erster Antrag zu Artikel 5 Absatz 2^{bis} verlangt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages auf maximal vier Jahre beschränkt wird. Das ist ein angepasster Vorschlag zum Antrag der FSU. Wir sehen ein, dass man ein befristetes Arbeitsverhältnis auf vier Jahre begrenzen sollte, und unterstützen dies. Jedoch erachten wir es als übertrieben, dass ein solches Arbeitsverhältnis nur einmal verlängert werden darf. Es gibt dazu bereits Regelungen und aus Sicht unserer Fraktion sollte die Befristung im Gesamten beschränkt werden und nicht zusätzlich mit Wiederholungsbeschränkungen.

Beim nächsten Antrag geht es um Artikel 14 Absatz 1; dieser ist wieder ein angepasster Vorschlag zum Antrag der FSU. Wir schlagen vor, dass man die Probezeit nicht auf drei Monate reduziert, sondern dass man es flexibel lässt und drei bis maximal sechs Monate Probezeit zulässt. Es gibt gewisse Funktionen innerhalb der Stadtverwaltung, bei denen man durchaus innerhalb von drei Monaten beurteilen kann, ob es sich um einen geeigneten Mitarbeiter oder eine geeignete Mitarbeiterin handelt. Aber es gibt auch Funktionen, bei denen es längere Zeit braucht, um eine Beurteilung zu machen. Dort soll es weiterhin möglich sein, dass man sechs Monate Probezeit vereinbaren kann. Wir wünschen uns diesbezüglich mehr Flexibilität in diesem Reglement. Unseren dritten Antrag haben wir zu Artikel 46 Absatz 3b gestellt. Hierzu haben bereits einige andere Fraktionen Ergänzungen gewünscht. Wir sind auch hier vom FSU-Antrag ausgegangen und haben vorgeschlagen, dass man nur die ersten beiden Punkte bei erschwerten Bedingungen beim Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub übernimmt. Wir wollen aber auch dort, wie andere Fraktionen auch, darauf verzichten, dass man in diesem Reglement jeden Einzelfall sowie die entsprechenden Sondermassnahmen definieren muss. Wir wünschen uns, dass man sich hier auf das Wesentliche festlegt und nicht jeden Sonderfall im Detail regelt.

Florence Schmid (FDP) zu den Anträgen FDP/JF: Wir dürfen in der schönsten und in einer der sichersten Städte der Welt leben. Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen massgeblich dazu bei. Damit meine ich nicht nur den Buschauffeur der Linie 11 Richtung Bahnhof, der letztens ein Wunderwerk einer Vollbremsung vollbracht hat, weil ihm ein Velofahrer ausgerechnet bei der Steigung zum Bierhübeli direkt in die Spur fuhr. Es wurde glücklicherweise niemand verletzt. Damit die Stadt Bern auch weiterhin schön und sicher bleibt, gilt es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sorge zu tragen. So, dass sie weiterhin motiviert bleiben, für uns zu arbeiten, und dass die Stadt keine Mühe bekundet, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Was Sorge tragen bedeutet, fragt man im Idealfall die Mitarbeitenden selbst, wenn man wissen will, was ihnen beim Arbeiten für die Stadt wichtig ist und welche Bedürfnisse sie haben, damit sie gerne für die Stadt arbeiten. Sie werden feststellen, dass diese Bedürfnisse der sogenannten Maslowschen Bedürfnispyramide entsprechen. Das Grundbedürfnis überhaupt ist, auf absehbare Zeit eine sichere Stelle zu haben. Auf diesem Grundbedürfnis aufbauend ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einem Team zugehörig fühlt und als Teammitglied, wie auch für die eigene Arbeit, wertgeschätzt wird. Wiederum darauf aufbauend ist wichtig, dass die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter das Gefühl haben, eine erfüllende und einen Mehrwert bringende Aufgabe auszuführen. Zuerst steht, dass sich die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter in ihrem oder seinem Schaffen verwirklichen, viel lernen und Karriere in ihrem oder seinem Sinn machen kann. Ein modernes Personalreglement muss all diesen Bedürfnissen gerecht werden. Die Fraktion FDP/JF möchte im Sinn ihres Slogans ein Personalreglement möglich machen, das diesen Anforderungen entspricht. Entsprechend haben wir unsere Anträge gestellt, die ich nun begründe.

Erstens sind wir damit einverstanden, dass in der Stadt Bern grundsätzlich ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gegeben sein soll. Das soll aber nicht für das oberste Kader gelten, das direkt dem Gemeinderat unterstellt ist. Eine Kaderstelle in einer Verwaltung ist hochpolitisch. Je nach Strategie der Direktionsvorsteher kann es sein, dass eine Kaderperson nicht mehr passend ist, obwohl sie hervorragende Arbeit leistet. Für solche Fälle ist beiden Seiten – dem Direktionsvorsteher und der Kaderperson – gedient, wenn man nicht mehr zusammenarbeiten muss und – unter dem Arbeitnehmerschutz des Obligationenrechts – kündigen, beziehungsweise einen Arbeitsvertrag mit jemand Neuem eingehen kann. Kurz: Für Kaderpersonen und in anderen begründeten Fällen soll es ausnahmsweise möglich sein, privatrechtliche Verträge anstelle öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse einzugehen. Zweitens ist es der Fraktion FDP/JF wichtig, dass bei jedem Stellenwechsel überprüft wird, ob die Stelle weiterhin benötigt wird oder ob man die entsprechenden Aufgaben allenfalls auch direktionsübergreifend bei jemand anderem unterbringen könnte. Es soll also überprüft werden, ob jemand anderes in der Verwaltung diese Aufgaben bereits wahrnimmt. Ist dem nicht so, muss die Notwendigkeit der Stelle schriftlich begründet werden. Drittens sind im Vorschlag des Gemeinderats zur Revision des Personalreglements sechsmonatige Probezeiten vorgesehen. Aus unserer Sicht ist das für die Arbeitnehmenden wie auch für die Arbeitgeberin Stadt Bern viel zu lange. Würden Sie sich in einem Bewerbungsprozess nicht davon abschrecken lassen, dass die Probezeit sechs Monate lang dauert, insbesondere im Fall eines Wechsels aus der Privatwirtschaft, wo Probezeiten von einem bis drei Monate herrschen? Zudem sollte nach spätestens drei Monaten für die Stadt wie auch für die Mitarbeitenden klar sein, ob das Arbeitsverhältnis für sie passt. Gar keine Probezeit soll bei Umplatzierungen vorgesehen sein. Wer umplatziert wird, hat sich an einer anderen Stelle bewährt und die Ansetzung einer neuen Probezeit ist unverhältnismässig. Viertens steht die Stadt Bern, wie alle anderen Arbeitgeber auch, unter dem Damoklesschwert der demographischen Entwicklung. Bald verlassen sehr viele erfahrene Arbeitnehmende den Arbeitsmarkt, was einerseits ein Problem darstellt,

da wegen des Fachkräftemangels kaum Nachwuchs rekrutiert werden kann. Mit anderen Worten: Mehr Arbeit wird auf weniger Menschen verteilt. Andererseits führt die Pensionierung der älteren Generation auch dazu, dass viel Erfahrung verloren geht. Pensionierungen stellen somit ein grosses Problem dar. Unter diesem Aspekt ist es unverständlich, dass die Stadt Bern, im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgebern – auch in der Privatwirtschaft –, am Rentenalter 63 festhält. Die Fraktion FDP/JF fordert, dass die Stadt Bern das Rentenalter einführt, das für alle gilt, nämlich das in den Gesetzen der AHV und des BVG festgelegte. Im Moment liegt dieses bei 65/64, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit körperlich anstrengenden Berufen ist es früher. Wie wir von meiner Vorrednerin gehört haben, kostet das die Stadt Bern Geld, weil je älter der Arbeitnehmer ist, desto höher fallen die Sozialbeiträge aus. Bei dieser Rechnung wird nicht bedacht, dass ältere Arbeitnehmende dank ihrer Erfahrung meistens viel effizienter arbeiten, und dass die Jüngeren zudem von dieser Erfahrung profitieren können, so dass sie Probleme schneller oder besser lösen können. Es ist uns lieber, jemanden zu beschäftigen, der zwar teurer ist, aber sehr gut arbeitet und das Team entlastet, als zu wenig Personal zu haben, so dass die Leute deshalb ermüden und die Arbeit langfristig viel schlechter erledigen können. Schliesslich gibt es auch einen emotionalen Aspekt: Gerade die Stadt Bern – und das schreit die linke Ratsseite bei anderen Themen immer wieder – hat eine Vorbildfunktion. Wenn nicht einmal die soziale Stadt Bern ältere Mitarbeitende schätzt, wie sie es eigentlich verdient hätten, welcher Arbeitgeber soll das sonst machen? Fünftens ist die Fraktion FDP/JF damit einverstanden, dass Treueprämien ausgerichtet werden. Diese sollen aber nicht in Geldform, sondern in Form von zusätzlichen Ferien entrichtet werden. Zusätzliche Ferien bieten eine Win-Win-Situation: Für die Mitarbeitenden sind zusätzliche Ferien eine angemessene und schöne Anerkennung ihrer Treue, gleichzeitig belasten sie die Stadtkasse nicht im selben Ausmass wie ein konkreter und sofortiger Abfluss von Liquidität für die Zahlung einer Treueprämie in Geldform.

Nicht den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen hingegen die Anträge der linken Seite, die insbesondere längere Abwesenheiten bei Mutterschaft und sogar eine Elternzeit fordern. Eine zu lange Abwesenheit vom Arbeitsplatz schadet dem Team. Wenn ein Teammitglied wegen Mutterschaft nur rund drei Monate fehlt, ist das meistens gut tragbar. Andere Teammitglieder können die Stellvertretung übernehmen und Projekte teilweise aufgeschoben werden. Fehlt aber jemand über längere Zeit, braucht es eine umfassende Planung und es muss allenfalls sogar jemand Neues für die Zeit der Abwesenheit eingestellt werden. Das ist für ein Teamgefüge nicht nur umständlich, sondern auch frustrierend. Auch für die abwesende Person ist das nicht gut. Wenn sie nach langer Zeit zurückkommt, hat sich das Teamgefüge allenfalls völlig verändert und die Stellvertretung ist gut integriert. Zudem hat die Abwesende unter Umständen wichtige Entwicklungen verpasst, die sie sich aufgrund des Zeitmangels nicht in der gleichen Qualität wie ihre Teamkolleginnen und -kollegen aneignen kann. Übrigens: Wenn im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft beziehungsweise Geburt Not besteht, ist es möglich, sich krankschreiben zu lassen. Im individuellen Fall kann geholfen werden. Es braucht deshalb keine Möglichkeit, eine übergesetzlich lange Abwesenheit bei Mutterschaft mit der Giesskanne auch denen zukommen zu lassen, die nicht darauf angewiesen sind. Eine Klammerbemerkung als Antwort auf die vorherigen Voten: Ich habe den Eindruck, dass die Fraktionen SP/JUSO und GB/JA! den Vorgesetzten in der Stadtverwaltung misstrauen. Die Vorgesetzten sind die ersten, die ein Interesse daran haben, dass es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht. Ich erinnere daran, wir haben einen Fachkräftemangel. Mitarbeiter, die kündigen, stellen den grössten Schaden dar. Deshalb ist es wichtig, den Vorgesetzten zu vertrauen, dass sie zusammen mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter im Einzelfall die beste Lösung finden wollen und können. Diese Lösung ist in den meisten Fällen nicht im engen Korsett eines Reglements zu finden. Speziell in Bezug auf eine Elternzeit oder einen ausserordentlichen Adoptionsurlaub ist zu erwähnen, dass diese

Zeit der Stadt entschädigt werden muss. Der Mutterschaftsurlaub belastet die Stadtkasse nicht, da er durch die Mutterschaftsversicherung gedeckt ist.

Erinnern Sie sich an die Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden? Eine gesicherte Stelle. Wenn Sie, liebe linke Stadträtinnen und Stadträte, mit weiteren, allenfalls gut gemeinten aber keinesfalls sinnvollen Ideen kommen, ist die Stadtkasse in absehbarer Zeit leer. So eine gut gemeinte aber regelrecht gefährliche Idee wäre, einen Teuerungsausgleich unabhängig von der finanziellen Lage zu gewähren, konkret das Wort «grundsätzlich» im zur Revision vorgesehenen Artikel 26 Absatz 1 zu streichen. Spätestens dann, wenn die Stadtkasse leer ist, tun Sie den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinen Gefallen mehr. Eine leere Stadtkasse bedeutet, dass man massiv Stellen streichen müsste. Mit weltfremden Anträgen, liebe linke Ratsseite, gefährden Sie die existenziellen Bedürfnisse der städtischen Angestellten. Ich bitte Sie im Namen der Fraktion FDP/JF inständig, bei dem für uns Stadtbernerinnen und Stadtberner so wichtigen Personalreglement ideologische Scheuklappen abzulegen und stattdessen ganz nüchtern den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entsprechen, damit wir auch in Zukunft Mitarbeitende finden, die unsere schöne Stadt ebenso lieben und sich dafür einsetzen wollen, wie wir das tun.

Bernadette Häfliger (SP) für die Postulantinnen zu Traktandum 15: In der Schweiz werden jährlich 16 Mrd. Arbeitsstunden geleistet, deutlich mehr als die Hälfte davon sind unbezahlt. Zwei Drittel der unbezahlten Arbeit wird nach wie vor von Frauen geleistet. Gerade diese ungleiche Verteilung ist ein Faktor dafür, dass die faktische Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben bei weitem nicht erreicht ist. Wer unbezahlte Arbeit leistet, und deshalb oft Teilzeit arbeitet, nimmt nicht nur beim Lohn, sondern auch bei der Rente und der beruflichen Laufbahn Nachteile in Kauf. Mit der demographischen Alterung wird der Bedarf an Care-Arbeit in den nächsten Jahren zunehmen. Die Begleitung und Betreuung wie auch die Pflege von älteren und kranken Menschen wird uns alle – die gesamte Gesellschaft – in den nächsten Jahren immer stärker beschäftigen. Während bei der familienexternen Kinderbetreuung in den letzten Jahren zwar noch nicht genug, aber einiges getan wurde, gibt es insbesondere im Bereich der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen sehr wenig Entlastungsangebote für Angehörige. Dieses Engagement zieht sich oft über Jahre hin, ist physisch wie psychisch sehr belastend und oft weniger befriedigend, als das Aufwachsen der eigenen Kinder zu begleiten. Gleichzeitig nimmt – ich wiederhole es nochmals – der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren durch die Pensionierungswelle der Babyboomer massiv zu. Bereits heute sind gewisse Stellen nur nach längerer Zeit und mit fachlichen Kompromissen zu besetzen. Die Wirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, dass sich Menschen, die Care-Arbeit leisten wollen oder müssen – wenn auch nur phasenweise –, ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Auf Bundesebene ist seit der Einreichung unseres Postulats ein wichtiges Anliegen bereits umgesetzt worden. Seit 1. Juli 2021 haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, weil sie ein schwer beeinträchtigtes, minderjähriges Kind betreuen, Anspruch auf einen 14-wöchigen, bezahlten Betreuungsurlaub.

Ich bin froh, dass der Gemeinderat bereit ist, unser Postulat entgegenzunehmen und die verschiedenen aufgeworfenen Fragen zu prüfen. Mir ist es wichtig, dass bei diesen Vorschlägen auch Lösungen gesucht werden, die nicht nur für Mitarbeitende mit einem Büroarbeitsplatz in der Verwaltung funktionieren. Auf dem Postulat aufbauend hoffe ich, dass entsprechende Vorschläge im Rahmen einer weiteren Revision des Personalreglements auch umgesetzt werden können. Vielleicht lässt es sich mit Regelungen zur digitalen Transformation, zum Mitarbeiterdatenschutz und zum Mitspracherecht, wie wir es verstehen, kombinieren, weil wir nicht interpretieren, was die Angestellten wollen oder brauchen, sondern sie direkt fragen.

Die Sitzung wird um 18.55 Uhr unterbrochen.

Namens des Stadtrats

Der Präsident

Die Protokollführerin

X

X

Manuel C. Widmer

Christine Otis

- Die Traktanden 10 und 15 werden gemeinsam behandelt. -

10 Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung

Fortsetzung: Fraktionserklärungen zu den Traktanden 10 und 15

Regula Bühlmann (GB) für die Fraktion GB/JA!: Die Stadt Bern braucht ein modernes Personalreglement mit guten Arbeitsbedingungen. Die städtischen Mitarbeitenden haben in den letzten Jahren viel geleistet. Corona hat die gewohnten Abläufe über den Haufen geworfen, und das Personal musste auch unter den Sparmassnahmen leiden. Es ist nur fair, wenn die Anstellungsbedingungen dem Rechnung tragen. Der Gemeinderat argumentiert mit den überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen, um die tieferen Löhne zu rechtfertigen; z.B. in der Antwort auf die Motion zur Lohntransparenz, die wir später behandeln werden. Der Gemeinderat hat darum vor zweieinhalb Jahren richtigerweise einen Entwurf für eine Reglementsrevision in die Vernehmlassung geschickt. Die Absichten waren gut, aber die Umsetzung etwas durchzogen. Neben Verbesserungen, die das GB in der Vernehmlassung begrüsst hat, haben auch Verschlechterungen Eingang in den Entwurf gefunden. So ist zwar die Forderung des Stadtrats, eine Elternzeit einzuführen, aufgenommen worden, dafür sollten der Mutterschaftsurlaub verkürzt und der Vaterschaftsurlaub ganz gestrichen werden. Das wäre ein komplett falsches Zeichen gewesen. Richtigerweise hat der Gemeinderat das Reglement nach der Vernehmlassung nochmals überarbeitet. Leider hat er nicht nur die Verschlechterungen korrigiert, sondern auch etliche Verbesserungen wieder gestrichen. So bleiben zwar der Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und der Vaterschaftsurlaub, aber eine Elternzeit sucht man vergeblich. Auch bei diesem Entwurf begrüssen wir nach wie vor die vorgesehenen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Es ist wichtig, dass möglichst alle städtischen Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt sind. Schade, dass das für die Lernenden nicht möglich ist, aber der FSU-Antrag zu Artikel 2 Absatz 3 kann Abhilfe schaffen. Wir unterstützen diesen deshalb. Der Wechsel vom Probeverhältnis zur Probezeit ist ebenfalls sinnvoll. Die vorgesehene Probezeit ist mit sechs Monaten extrem lang. Der FSU-Antrag zur Verkürzung auf drei Monate, wie es auch in privatrechtlichen Arbeitsverträgen üblich ist, ist in unserem Sinn; auch, dass eine Verlängerung nur in genau geregelten Ausnahmefällen möglich ist. Auch die FSU-Anträge zum Kündigungsschutz bei Krankheit oder Schwangerschaft auch während der Pro-

bezeit gehen in die richtige Richtung. Es darf nicht sein, dass Schwangere wegen der sehr langen Probezeit ohne Kündigungsschutz auf einen Stellenwechsel verzichten. Hier müssen wir andere Lösungen finden. Die Fraktion GB/JA! begrüsst auch die vorgesehene Verdoppelung der Lohnfortzahlungsfrist bei Unfall und Krankheit. Wegen der Rechtssicherheit sind wir im Unterschied zum Gemeinderat der Meinung, dass die Höhe der Lohnfortzahlung nicht in einer Verordnung, sondern im Reglement definiert werden muss. Wir riskieren sonst, dass diese das nächste Mal, wenn die Steuereinnahmen unter dem Budget liegen, gekürzt werden. Darum finden wir den FSU-Antrag gut, der die Lohnfortzahlung im ersten Jahr auf 100% und im zweiten auf 90% festlegen will. Sehr stossend ist, dass der Gemeinderat in diesem Reglement darauf verzichten will, die Urlaubsregelung für Eltern zu verbessern, wie sich das für eine moderne Arbeitgeberin gehören würde. Der Stadtrat hat mittels Vorstössen mehrmals seine Forderung unterstrichen, dass die Stadt Bern nebst den geburtsbezogenen Urlauben, die bei erschwerten Bedingungen wie Mehrlingsgeburten auch angepasst werden könnten, auch eine Elternzeit nach internationalem Vorbild einführen soll. Dass der Gemeinderat diese Aufträge nicht umsetzen will, finden wir ziemlich dreist. Alle Anträge der FSU und der FSU-Minderheit, die dort Verbesserungen fordern, unterstützen wir. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen beinhalten neben geburtsbezogenen Urlauben auch eine anschliessende Elternzeit und einen ausgebauten Adoptionsurlaub. Ich gehe auf die anderen Anträge der FSU und der FSU-Minderheit nicht im Detail ein. Wir begrüssen alle Vorschläge, die die Arbeitsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden verbessern und durch klare Formulierungen auch Rechtssicherheit schaffen. Wenn wir das Reglement in der zweiten Lesung mit den vorliegenden FSU-Anträgen verabschieden können, erhält Bern nach einem über zweieinhalbjährigen Umweg doch noch ein modernes Personalreglement mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.

Zu Traktandum 15: Care-Arbeit ist in der Schweiz nach wie vor hauptsächlich privat organisiert und wird meistens von den Frauen geleistet. Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass der Staat sehr viel mehr Verantwortung übernehmen und auch viel mehr finanzieren sollte, um die Familien von der Care-Arbeit zu entlasten. Aber wir sind noch nicht so weit. Es wird immer Care-Arbeit geben. Deshalb sollte man den Menschen, die sie freiwillig oder gezwungenermassen leisten, wenigstens Arbeitsbedingungen bieten, die verhindern, dass sie finanziell schlechter gestellt werden. Wir unterstützen deshalb das Postulat.

Tanja Miljanovic (GFL) für die Fraktion GFL/EVP: Ich werde kurz zu den meisten FSU-Anträgen sprechen. In der zweiten Lesung werde ich darauf verzichten. Wir begrüssen grundsätzlich die Verschlinkung und Modernisierung des neuen Personalreglements und danken dem Gemeinderat und der vorberatenden Kommission für ihre Arbeit. Die sprachlich-formalen Änderungen der FSU sind nicht weltbewegend, aber wir können sie nachvollziehen und werden sie unterstützen. Dass befristete Arbeitsverträge neu maximal vier Jahre dauern und nur einmalig wiederholt werden können, finden wir fair und wichtig. Ewige Verlängerungen temporärer Anstellungen sind grundsätzlich – und in einer Stadtverwaltung erst recht – zu vermeiden. Die Verkürzung der Probezeit von sechs Monaten auf drei ist überfällig. Bei Kaderstellen kann ich nachvollziehen, dass eine Verkürzung schwierig sein kann. Deshalb habe ich gewisse Sympathien für den Antrag GLP/JGLP, der eine flexiblere Dauer von drei bis maximal sechs Monaten fordert. Die Anträge der FSU, die einfach Klarheit schaffen, wo es zu viel Interpretationsspielraum gegeben hat, sind auch okay. Der Antrag FSU, der die Kündigungsfrist nach einer Entbindung auf sechs Monate, das heisst 26 Wochen, ausdehnt, scheint uns besonders wichtig. In einer Studie, die im Juni 2019 in der Neuen Zürcher Zeitung publiziert wurde, verliert in der Schweiz jede siebente Frau ihre Stelle im Rahmen ihrer Mutterschaft. Das ist weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich tragbar. Es ist daher wichtig, dass es einen besseren Kündigungsschutz gibt. Ferner sind die Chancen einer Mutter auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser, wenn es erst sechs Monate nach der Entbindung zu einer Kündigung kommt,

weil es viel einfacher ist, zu diesem Zeitpunkt eine Kita zu organisieren, als nach 16 Wochen. Den Antrag der FSU-Minderheit zum Teuerungsausgleich lehnen wir ab. Das Wort «grundsätzlich» ist in diesem Zusammenhang sowohl wichtig wie auch richtig. Die Stadt bezahlt eigentlich immer, wenn es möglich ist. Ein absolutes Gesetz ist hier fehl am Platz. Den FSU-Minderheitsantrag zum Case Management lehnen wir ab. Denn oft ist ein Recht auch eine Pflicht. Das Ziel des Case Managements, das es jetzt schon gibt, ist die Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz. Nochmals ein Recht oder eine Pflicht zu schaffen, dass in der Zeit, während der die Person gar nicht arbeiten kann, noch eine zweite Zwischenlösung gesucht wird, scheint uns nicht zielführend und führt zu einer Überregulierung. Für den FSU-Minderheitsantrag zum Mutterschaftsurlaub – hier geht es um die erschwerten Bedingungen – hat die GFL/EVP-Fraktion durchaus Sympathien. Wir fragen uns allerdings, ob der Antrag nicht zu einer Überreglementierung führt, und eine einfache Klausel im Sinne, es sei Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse zu nehmen, nicht sinnvoller wäre.

Heute erhalten Adoptiveltern bei einer Adoption acht Wochen Urlaub, wenn das Kind jünger als acht Jahre ist. Wenn es älter ist, gibt es keinen Urlaub. Wir finden diesen Bruch zu abrupt und zu willkürlich. Ältere Kinder werden zwar weniger oft adoptiert als jüngere. Aber die Herausforderungen sind die gleichen. Es ist wichtig, dass eine Familie auch mit älteren Kindern mindestens vier Wochen Urlaub erhält. Deshalb nehmen wir den FSU-Antrag dazu an.

Es ist enorm wichtig, dass Menschen und insbesondere Eltern ein Anrecht darauf haben, dass ein infolge Elternschaft reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch hin wieder auf das ursprüngliche Pensum aufgestockt wird. Diesen FSU-Antrag nehmen wir auch an. Der Wunsch nach einem reduzierten Pensum nach der Geburt eines Kindes oder einer Adoption ist selten eine Entscheidung auf Lebenszeit, sondern entspricht meistens den mittelfristigen Bedürfnissen in einer Familie mit kleinen Kindern. Es gibt zwar heute schon eine Klausel, die bei einer Reduktion des Pensums infolge der Geburt eines Kindes vorsieht, dass das Arbeitspensum innerhalb eines Jahres und in Ausnahmefälle nach zwei Jahren wieder erhöht werden kann. Aber die meisten Kinder werden mit vier Jahren eingeschult. Und das ist eigentlich der Zeitpunkt, ab dem die zeitliche Entlastung greift. Deshalb wäre es wichtig, dass man z.B. bis zu diesem Zeitpunkt Anrecht auf eine Aufstockung auf den ursprünglichen Beschäftigungsgrad hätte. Deshalb nehmen wir den FSU-Antrag dazu an.

Die Elternzeit unterstützen wir vollumfänglich. Sie ist überfällig. Aber sie sollte auch Adoptiveltern zustehen.

Zu Traktandum 15: Eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit ist auch schon sehr lange überfällig. Wir unterstützen auch das vollumfänglich.

Direktor FPI *Michael Aebersold*: Ich trete stolz und mit erhobenem Haupt ans Rednerpult. Dreist fühle ich mich nicht. Ich danke zunächst allen für die gute Aufnahme des Reglements. Wir müssen noch etwas Feintuning machen. Selbstverständlich gibt es noch zwei oder drei Punkte, die Anlass zu Diskussionen geben werden. Einleitend möchte ich festhalten, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin ist. Entsprechend hoch ist die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Warum ist das so? Wir haben familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Job-Sharing, neu Homeoffice. Wir bieten ein Ferienbett und Kinderbetreuung an, wenn man im familiären Umfeld jemanden betreut. Wir können Publibike gratis benützen. Wir erhalten einen Beitrag an die Kosten des öV-Abos oder des Velos, wenn wir diese benützen, um zur Arbeit zu kommen. Die Einhaltung der Lohngleichheit ist in der Stadt Bern eine Selbstverständlichkeit. Wir überprüfen sie regelmässig. Der Frauenanteil in den Kadern wurde zwischen 2017 und 2020 von 29% auf 36,5% erhöht. Wir waren schneller am Ziel, als wir uns vorgestellt hatten und es gefordert worden war. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2024 40% zu erreichen. Eine Umfrage im Jahr 2020 – siehe dazu die Medienmitteilung vom 3.11.2020 – gibt der Stadt gute Noten. Die Leute fühlen sich wohl. Sie arbeiten gerne bei der Stadt.

Selbstverständlich gibt es auch ein paar kritische Punkte. Heute sind wir in einem Gesetzgebungsprozess. Die Gesetzgebung ist eine Entwicklung. Sie passt sich den gesellschaftlichen Veränderungen an. Lena Allenspach, die Kommissionssprecherin, hat gesagt, das Personalreglement sei so alt wie sie. Ich hätte gesagt, so jung wie sie. Es wäre alt, wenn es so alt wäre wie ich. Es ist nicht mehr up to date. Darin sind wir uns einig. Wir sprechen heute von einem Facelifting. Ich muss ganz klar sagen, es wird weitere Revisionen geben. Verschiedene Bereiche können wir nicht jetzt schon abarbeiten. Entsprechend essen wir Stück für Stück von dieser Salami und nicht die Ganze auf einmal. Ich möchte in diesem Zusammenhang festhalten, dass es noch nicht so lange her ist, seit das Parlament in diesem Saal eine Revision gemacht hat; nämlich am 16.11.2017. Unter anderem hat man den städtischen Minimallohn auf 48 500 Franken pro Jahr heraufgesetzt. Der Vaterschaftsurlaub wurde auf vier Wochen verlängert. Wir haben Schutzbestimmungen für Whistleblowing eingeführt. Ich sage das nur, damit wir das Rad nicht überdrehen. Es ist so, dass wir drei sehr wichtige Elemente, die jetzt wieder teilweise zur Diskussion stehen, aus dieser Revision herausgenommen haben. Das eine ist der Elternurlaub. Dazu möchte ich festhalten, dass wir nicht den Mutterschaftsurlaub kürzen wollten. Man hatte vorgängig 16 Wochen. Wir haben auf 14 reduziert, aber es kommen sechs Wochen dazu. Insgesamt hätte eine Mitarbeiterin der Stadt unter dem Titel Mutterschafts-/Elternurlaub 20 Wochen gehabt. Den Männern, die bereits vier Wochen hatten, wollte man zwei Wochen zusätzlich geben – unter dem Titel Vaterschafts-/Elternurlaub. Vielleicht ist es nur eine semantische Frage. Aus finanziellen Gründen wurde das verworfen. Ein sehr wichtiger Punkt, den wir ebenfalls rausgenommen haben, ist die Verkürzung der Dauer für die Umplatzierungen. Das war ein Pièce de Résistance. Wir haben gesagt, das nehmen wir raus. Wir bleiben bei den zwei Jahren. Gerade jetzt während der schwierigen Coronazeit, wollten wir unsere Mitarbeitenden nicht verunsichern. Wir haben auch den ganzen Bereich Datenschutz herausgenommen. Dazu läuft national und kantonal sehr viel. Daher wollen wir noch abwarten. Die Dringlichkeit erschien uns nicht gegeben. Wir haben aber auch Neues eingefügt: die Anpassung an die Teuerung sowie die Reduktion des Anspruchs auf eine Treueprämie als Teil des Finanzierungs- und Investitionsprogramms II (FIT II). Es ist eine von vielen Massnahmen, die wir im Personalbereich geprüft haben, weil wir Einsparungen machen mussten. Niemand ist happy, aber man kann damit leben. Damit wird die Stadt als Arbeitgeberin nicht unattraktiv. Zu den wichtigsten Neuerungen, die schon lange im Raum stehen, gehören die öffentlich-rechtliche Anstellung, die Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen, die Probezeit anstelle des Probeverhältnisses – man muss nicht nach einem halben Jahr noch einmal eine Anstellung beschliessen – und eine gewisse Flexibilisierung der Arbeit über 63 Jahre hinaus; auch gerade im Hinblick darauf, dass wir zukünftig erfahrene Mitarbeitende brauchen, um unsere Stellen besetzen zu können. In der Personalpolitik gibt es zwei Eckpfeiler, an denen der Gemeinderat nicht rütteln will. Das sind die 40-Stundenwoche und das Rentenalter 63. Es war bereits ein Thema: 40-Stundenwoche oder 42-Stundenwoche? Ich möchte hier nur festhalten, dass man heute manchenorts von einer Vier-tagewoche spricht. Man ist effizienter, schneller. Die Welt ist anforderungsreich. Irgendeinmal wird auch das ein Thema sein. Aber wir haben das nicht in diese Revision eingebaut. Ich bin ganz klar der Meinung, dass der Gemeinderat dem Parlament ein ausgewogenes Paket vorlegt, das den dringendsten Handlungsbedarf abdeckt. Es hat viele Goodies und mindestens eine Kröte darin. Aber das gehört zum Austarieren. Es ist eine Tatsache, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht immer genau die gleichen Interessen haben. Es liegen nicht ganz überraschend sehr viele Anträge vor. Der Gemeinderat wird für die zweite Lesung dazu schriftlich Stellung nehmen. Wir werden die finanziellen Auswirkungen aufzeigen. Wir werden auch prüfen, was rechtlich möglich ist. Ich möchte Sie bitten, die Stellungnahme des Gemeinderates zu den Anträgen vor der zweiten Lesung gründlich zu studieren.

Abschliessend noch zwei, drei Punkte, die wichtig sind: Den Auftrag des Parlamentes haben wir ausgeführt, das ist unsere klare Meinung. Wir möchten nicht wesentlich mehr machen. Zum Teuerungsausgleich: Es muss ein Handlungsbedarf ausgewiesen sein. Und ein Teuerungsausgleich ist keine gebundene Ausgabe. Er muss ausgehandelt werden und dabei muss man schauen, wie es dieser Stadt finanziell geht. Zu Artikel 46 Elternschaft: Es wurde gesagt, das sei aus finanziellen Gründen einfach rausgekippt worden. Die Verlängerung des Elternurlaubs haben wir tatsächlich aus finanziellen Gründen rausgenommen. Aber hinsichtlich des Themas Mehrlingsgeburten und Kinder, die Beschwerden haben, haben wir sehr stark mit der Ungleichbehandlung argumentiert. Wir sind der Meinung, dass nicht mehr alle gleich behandelt werden, was in der rechtlichen Umsetzung schwierig wäre. Wenn man hier Verbesserungen machen will, ist die richtige Richtung, dass sie für alle gilt und nicht allein für Spezialfälle. Noch zwei Details: Ich glaube nicht, dass wir im Reglement einen Artikel über Homeoffice aufnehmen sollten; und zwar aus folgendem Grund. Erstens ist das sehr operativ und wir sind im Moment in einer Testphase. Nach Corona haben wir kommuniziert, dass wir in einer einjährigen Testphase sind, während der die Mitarbeitenden in der Regel Anspruch auf zwei Arbeitstage im Homeoffice haben. Mitarbeitende, die draussen Abfallkübel leeren müssen, können das nicht nutzen. Daher schreiben wir «in der Regel». Mitarbeitende in der Informatik können dagegen gut vier Tage im Homeoffice arbeiten. Man muss dabei abwägen, wie oft ein Team zusammenkommen muss. Das testen wir. Wir arbeiten daran, einen neuen Arbeitsplatz einzuführen. Die Digitalisierung gehört dazu, das ist klar. Wir wollen auch, dass man alles auf dem Handy hat. Dann haben wir auch nicht das Problem, dass Mitarbeitende ohne Computer von den Informationen abgeschnitten sind. Hier sind wir dran. Aber wir brauchen jetzt nicht voreuseilend einen Artikel auf Gesetzesebene. Noch zur Treueprämie: Die meisten wollen die Ferien. Sie haben begriffen, dass Freizeit und sich erholen können, extrem wichtig sind. Ich kann noch nicht danken, dass Sie dem Reglement zustimmen, aber ich freue mich auf die weitere Diskussion in der zweiten Lesung.

Beschluss

1. Der Stadtrat verabschiedet die Vorlage zuhanden einer 2. Lesung.
2. Die Traktanden 11 bis 14 werden auf die zweite Lesung des Personalreglements verschoben.

2018.SR.000266

15 Postulat Fraktion SP/JUSO (Bernadette Häfliger, SP/Lisa Witzig, JUSO): Anerkennung der gesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit durch die Stadt Bern als Arbeitgeberin

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.

Bern, 24. April 2019

Diskussion siehe Traktandum 10. Das Votum von Bernadette Häfliger für die Postulantinnen finden Sie am Ende der Sitzung vor der Pause.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat erklärt das Postulat erheblich. (53 Ja, 14 Nein, 0 Enthalten) [Namensliste](#) 013

Schluss der Sitzung: 22.15 Uhr

Namens des Stadtrats

Der Präsident

Die Protokollführerin

X

X

Manuel C. Widmer

Anita Flessenkämper