

2014.FPI.000054

**9 Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01);
Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing; 1. Lesung**

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01); Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing.
2. Er beschliesst mit ... Ja- gegen ... Nein-Stimmen bei ... Enthaltungen die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Artikel 27a, 28, 30, 46, 56 und Anhang I).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung.
4. Das Ratssekretariat wird mit der Publikation dieses Beschlusses unter Hinweis auf das fakultative Referendum gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) und Artikel 70 des Reglements vom 16. Mai 2004 über die politischen Rechte (RPR; SSSB 141.1) beauftragt.

Bern, 14. Dezember 2016

Anträge

Art. 18 Allgemeines

Antrag SVP

³ Die Altersgrenze **richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)**. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des **67. Altersjahrs** – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Rest unverändert.

Art. 27a Minimallohn

Antrag Gemeinderat

Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.

Art. 28 Lohnklassensystem

Antrag Gemeinderat

¹ Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.

² Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen.
Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.

Art. 30 Anfangslohn

Antrag Gemeinderat

Absätze 1 und 2 unverändert

³ Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen, **wobei der städtische Mindestlohn gemäss Artikel 27a nicht unterschritten werden darf.**

⁴ unverändert

Art. 46 Elternschaft

Antrag Gemeinderat

¹ Weibliche Angestellte 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

³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von **4 Wochen innerhalb eines Jahres** nach Geburt eines Kindes. **Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.**

Antrag GLP

¹ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub **Elternurlaub** von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes, **sofern beide Elternteile nach der Geburt des Kindes erwerbstätig sind. Der Gemeinderat legt den Mindestumfang und die Mindestdauer der beidseitigen Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes fest und regelt die Folgen, wenn die Voraussetzungen nachträglich entfallen. Er kann Härtefallregelungen vorsehen, insbesondere bei unverschuldetem Verlust der Erwerbstätigkeit des nicht bei der Stadt angestellten Elternteils. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.**

² (neu) Der angestellte Vater kann den Elternurlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich beziehen, für die angestellte Mutter ist das ab der 15. Woche möglich.

~~³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.~~

Absätze 4-6 unverändert

Antrag FSU

3bis (neu) Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.

5 (neu) Bei Mehrlingsgeburten beträgt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub 20 Wochen und der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub 6 Wochen.

Art. 56 Beschwerde- und Melderecht

Antrag Gemeinderat

¹ Angestellte haben das Recht, gegen ein Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sie in ihrer Persönlichkeit verletzt, Personalaufsichtsbeschwerde zu führen. ~~Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.~~

Absätze 2-5 unverändert

⁶ Angestellte melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit fest-

gestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. Ist dies unzumutbar oder lässt sich aus Verhalten und Rückmeldung der Vorgesetzten schliessen, dass nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen wird, können die Angestellten an die Ombudsstelle der Stadt Bern gelangen.

⁷ (neu) Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Ombudsstelle erstattet, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreicht oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Wer von einer Benachteiligung betroffen ist, kann von der zuständigen Instanz deren Beseitigung verlangen.

Antrag FSU

8 (neu) In andern Angelegenheiten haben Angestellte das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.

Sprecherin FSU *Lena Sorg* (SP): Die FSU hat die Teilrevision des Personalreglements in der ersten Lesung beraten, es ging um drei Änderungen: Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing. Alle drei Änderungen gehen auf Aufträge des Stadtrats zurück: Der Minimallohn von 4000 Franken ist auf eine ältere Motion der interfraktionellen Frauengruppe zurückzuführen, der Vorstoss für vier Wochen Vaterschaftsurlaub wurde im vergangene März mit 46 zu 6 Stimmen klar überwiesen, die Motion der AK zu Schutzbestimmungen für Whistleblowing hat der Stadtrat im September 2016, ebenfalls mit einer klaren Mehrheit, überwiesen.

Weil es sich in jedem Fall um stadträtliche Aufträge handelt, hat kein ordentliches Vernehmlassungsverfahren stattgefunden, sondern der Gemeinderat hat die Revision einzig den Verbänden des städtischen Personals zur Vernehmlassung vorgelegt, weil er davon ausgegangen ist, dass die Revisionsvorlage dem Willen der Parteien entspricht. In der FSU wurde zu diesem Vorgehen Bedauern geäussert; es wäre wichtig zu wissen, wie die Parteien zu diesen wichtigen Themen stehen. Und es liegen inzwischen auch schon wieder Vorstösse vor, die eventuell erst in zwei Jahren umgesetzt werden können. In einer ordentlichen Vernehmlassung hätten diese Ideen allenfalls bereits in die jetzige Revision einbezogen werden können.

Zu den Anträgen des Gemeinderats und der FSU: In Artikel 27a ist die Forderung nach dem jährlichen Minimallohn umgesetzt, die 48 500 Franken entsprechen gut 4000 Franken mal zwölf. In Artikel 28 Absatz 2 wird aufgrund des Lohnklassensystems ein finanztechnischer Kniff angewendet, weil die Initiative «200 000 Franken sind genug» ja weiterhin gilt. Zu dieser Bestimmung ist zu sagen, dass es die Lohnklassen 1 und 2 gar nicht gibt, und bei den untersten Lohnklassen, 3 und 4, werden jetzt zwei Lohnstufen gestrichen. So kommt es, dass zwischen dem jeweiligen Mindestlohn und dem jeweiligen Maximum nicht mehr 15 gleiche Lohnstufen bestehen, sondern 13. In Artikel 30 Absatz 3, zur Unterschreitung der Lohnklassenminima, falls Mitarbeitende wesentliche Anforderungen an die Stelle nicht erfüllen, hat es einen Antrag des Gemeinderats: Er ergänzt in diesem Absatz, dass der Minimallohn auch in einem solchen Fall nicht unterschritten werden darf.

Zu Artikel 46, zur Elternzeit: Absatz 1 präzisiert, dass der Mutterschaftsurlaub ab der 15. Woche neu auch ratenweise und teilzeitlich bezogen werden kann, Absatz 3 schreibt neu vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub fest statt drei und präzisiert gleichzeitig, dass auch dieser Urlaub ratenweise und teilzeitlich, innerhalb eines Jahres nach der Geburt, bezogen werden kann. Dieser Antrag wird von der FSU mit 7 Ja, 0 Nein und einer Enthaltung zur Annahme empfohlen. Absatz 3bis ist ein Antrag der FSU. Dieser möchte, dass diesen Urlaub auch sogenannte Regenbogenfamilien beziehen können. Die FSU ist mit 6 Ja- und 1 Neinstimme, bei einer Enthaltung, klar für diese Ergänzung. Die Mehrheit der Kommission war der Meinung, dass die heutigen vielfältigen gelebten Beziehungsformen in der Gesetzgebung unbedingt aufgenommen werden sollen, und eine offene Stadt Bern kann und soll da eine

Vorreiterrolle übernehmen. Absatz 5 ist ebenfalls ein Antrag der FSU: er fordert einen längeren Urlaub bei Mehrlingsgeburten, gemäss der Motion SP/JUSO, die ebenfalls vergangenen März überwiesen wurde. Dieser Antrag wurde mit 5 Ja gegen 0 Nein, bei 3 Enthaltungen, angenommen.

Zum dritten und letzten Punkt, dem Whistleblowing, Artikel 56: Dort wurde der Titel ergänzt, er lautet neu nicht mehr nur «Beschwerderecht» sondern «Beschwerde- und Melderecht». In Absatz 1 wird ein Satz gestrichen, in dem es um die Nachteile geht, wenn jemand vom Beschwerde- und Melderecht Gebrauch macht. Dieser Satz wird aber nicht ersatzlos gestrichen, sondern er wird im neuen Absatz 7 noch ausführlicher und klarer behandelt. Diese Umschichtung empfiehlt die FSU einstimmig zur Annahme. Absatz 6 besagt, dass Angestellte Unregelmässigkeiten ihren Vorgesetzten melden können, und wenn dies unzumutbar ist oder wenn sich aus dem Verhalten schliessen lässt, dass nichts unternommen wird, können sie sich an die Ombudsstelle der Stadt Bern wenden. Im IAFP konnte man lesen, dass für die Ombudsstelle eine neue Stelle vorgesehen ist für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für Whistleblowing. Darüber haben wir in der FSU auch noch diskutiert, denn im Vortrag zur Revision ist vermerkt, dass diese neue Bestimmung keine finanziellen Auswirkungen hätte. Es ist dann aber erklärt worden, dass dieser Ausbau gemäss IAFP vor allem den Datenschutz betrifft. Die Personalverbände haben in ihrer Vernehmlassung vom November 2016 übrigens gesagt, dass sie einer Stelle für Whistleblowing kritisch gegenüber stehen oder dass sie sie sogar ablehnen, sie sehen dies als Misstrauensvotum gegenüber der Verwaltung. Vielmehr verlangen sie generell bessere Schutzbestimmungen für alle Arbeitnehmende, und sie bevorzugen ein stadtinternes Schlichtungsverfahren. In der FSU haben wir dann auch noch besprochen, ob es denn allenfalls eine Art Alternativen gäbe. Der Gemeinderat will diese Möglichkeit nicht näher prüfen lassen, weil es nicht im Auftrag der AK enthalten war. Zudem macht es aus gesetzgeberischer Sicht wenig Sinn, das hier reinzuwursteln, weil Whistleblowing und verbesserte Schutzbestimmungen eigentlich unterschiedliche Themen betreffen. In der FSU gab es viele Fragen dazu, wie das Verfahren denn genau ablaufen solle, das können wir heute Abend noch behandeln, wenn es um das Ombudsreglement geht. Zu Bedauern ist aus Sicht der FSU, dass man keine Absprache gemacht hat mit der Aufsichtskommission, die am gleichen Abend das neue Ombudsreglement beraten hat. In der FSU war der neue Absatz 6 nicht stark bestritten, sie hat mit 5 Ja, 0 Nein und 3 Enthaltungen zugestimmt. In Absatz 7 geht es darum, dass Leute, die eine Beschwerde machen oder als Zeugen aussagen, deswegen nicht benachteiligt werden dürfen. Und wer trotzdem benachteiligt wird, kann die Beseitigung der Benachteiligung verlangen. Und schliesslich noch Absatz 8, ein Antrag der FSU: Er entspricht 1:1 dem alten Absatz 6 und betrifft alle anderen Arten von Beschwerden, also die, die nicht direkt mit einer Persönlichkeitsverletzung im Zusammenhang stehen. Wir haben uns aber auch gefragt, was die Relevanz dieses «Auffangtatbestandes» von Beschwerden ist. Vielleicht wäre es für die zweite Lesung gut zu wissen, ob es diesen Absatz überhaupt braucht und ob es Beispiele gibt für derartige Beschwerden.

Fraktionserklärungen

Lena Sorg (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Unsere Fraktion unterstützt die Teilrevision des Personalreglements, und wir unterstützen alle Anträge des Gemeinderats und der FSU. Wir sind erfreut, dass der Mindestlohn von 4000 Franken, der ja in der Praxis von der Stadt heute schon eingehalten wird, jetzt auch im Reglement verankert ist. Zum Elternurlaub möchte ich noch einmal festhalten, dass die Vision der SP/JUSO weiterhin eine ausgedehnte und flexible Elternzeit ist, die sich die Elternteile aufteilen können und die auch den Ansprüchen an eine gelebte Gleichstellung gerecht wird. Eine solche Elternzeit ist überfällig und aus gleichstellungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen zwingend. Aus unserer Sicht sind

die vier Wochen Vaterschaftsurlaub nur ein erster Schritt zu einer richtigen, unbedingten Elternzeit.

Die Anträge SVP und GLP haben wir in der Fraktion nicht besprochen. Zum GLP-Antrag, der ja schon mehrmals ein Thema war, kann ich aber sagen, dass für die SP ganz viele Fragen zur Umsetzung, wie beispielweise zur Finanzierung, ungelöst sind, und abgesehen davon ist ihr eben eine unbedingte Elternzeit wichtig; andernfalls werden die Leute, die keine Arbeit haben, obwohl sie eine Arbeit möchten, doppelt bestraft. Und gerade, wenn ein Elternteil auf Stellensuche ist und dafür Zeit einsetzen muss, ist es umso wichtiger, dass der andere Elternteil mehr zuhause ist und bei der Betreuung mitmachen kann. Wir reichen darum heute Abend ein interfraktionelles Postulat ein, das diesbezüglich einen gerechteren Ansatz vorsieht. Das Whistleblowing sehen wir nicht als Misstrauensvotum gegenüber der Verwaltung, sondern wir begrüßen es, dass die Rechte der Mitarbeitenden diesbezüglich gestärkt werden. Wie oft davon Gebrauch gemacht wird, ist schwierig abzuschätzen, wir hoffen natürlich, dass dies möglichst gar nie der Fall sein wird.

Alexander Feuz (SVP) für die Fraktion SVP: Sie erinnern sich, es ist noch nicht lange her, dass wir beim Personalvorsorgereglement angekündigt haben, dass wir rasch einen entsprechenden Antrag stellen werden, und die Teilrevision hier ist für uns der Moment, unter Artikel 18 diesen Antrag auf eine Erhöhung des Rentenalters zu stellen. Ich habe bewusst nicht eine Zahl eingesetzt, sondern die Altersgrenze richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG, denn das AHVG wird ja bekanntlich geändert. Uns geht es darum, die Sonderlösung der Stadt Bern aufzuheben, darum haben wir die Variante AHVG gewählt. Wir haben auch das Altersjahr heraufgesetzt, von bisher 65 auf 67, über das hinaus man ausnahmsweise verlängern kann, sofern bestimmte Vorgaben erfüllt sind. Uns geht es nicht darum, die Beamten der Stadt Bern zu schikanieren, ganz und gar nicht, die machen grösstenteils eine sehr gute Arbeit, sondern es geht darum, im Vergleich zu den Arbeitgebern in Kleinbetrieben, in KMU, gleiche Verhältnisse und gerechte Verhältnisse zu schaffen, und darum, dass man faire Konkurrenz hat durch diese Gleichstellung. Ich bitte Sie, unserem Antrag zu entsprechen.

Daniel Lehmann (SVP) für die Fraktion SVP: Wir haben als bürgerliche Vertreter zu diesem Personalreglement gewisse Vorbehalte. Es ist schade, wenn die Stadt Bern für einen ganz kleinen Anteil Betroffener der Bevölkerung derartige Regelungen vorlegt. Es scheint uns nicht, dass die Stadt Bern ein sehr unattraktiver Arbeitgeber ist und deshalb solche Neuerungen einwerfen muss. Zum Lohnklassensystem: Der städtische Minimallohn ist ja offensichtlich in der Praxis schon jetzt so, und wir befürworten nicht, dass man festlegt, dass definitiv kein tieferer Lohn bezahlt werden darf. Wir sind der Meinung, es gebe Bereiche, wo man Leute beschäftigen kann, auch in der Stadt Bern, für die unter Umständen dieser Lohn nicht in jedem Fall angemessen ist. Den Punkt Minimallohn lehnen wir ab.

Zur Elternschaft: Der Vaterschaftsurlaub ist mit drei Wochen schon heute sehr attraktiv, es ist rar, dass man als Vater ein solches Angebot hat. Wir finden, diese Erhöhung auf vier Wochen sollte man nicht umsetzen in der Stadt Bern, vor allem im Wissen darum, dass eine nationale Initiative hängig ist, die den Vaterschaftsurlaub allgemein einführen will. Das hätte mir auch gefallen als Selbständig-Erwerbender. Darum lehnen wir den Punkt Vaterschaftsurlaub ab.

Hingegen sind wir der Meinung, es sei wichtig, sich im Bereich Whistleblowing anzupassen. Da gibt es noch keine eidgenössische Regelung, aber zu den Leuten, die eine Verantwortung übernehmen und unter Umständen Informationen weitergeben müssen, die nicht nur gut tun, muss man schauen. Das finden wir gut, das ist eine zeitgemässe Anpassung für das Personal, und darum stimmen wir diesem Punkt zu.

Claude Grosjean (GLP) für die Fraktion GLP: Wir haben einen Antrag gestellt zu Artikel 46, Elternschaft. Der Gemeinderat will den heutigen Vaterschaftsurlaub für die Angestellten der Stadt Bern von drei auf vier Wochen erhöhen. Wir finden die Stossrichtung gut, fragen uns aber, was man damit erreichen will. Wir möchten, dass sich die Eltern, wenn ein Kind geboren ist, grundsätzlich Gedanken dazu machen, wie sie die Betreuungsarbeit und die Erwerbsarbeit aufteilen wollen. Ziel muss sein, dass beide Elternteile in der Erwerbsarbeit bleiben, und zwar nicht der Mann zu 80 Prozent, mit einem «Papitag» und die Frau vielleicht zu 20 Prozent, sondern dass beide beispielsweise mindestens 50 Prozent arbeiten. Es gibt heute sehr viele Anreize insbesondere für die Frauen, um die Erwerbsarbeit aufzugeben, während die Männer erwerbstätig und so auch im klassischen Rollenbild bleiben. Uns ist darum wichtig, dass man den Vaterschaftsurlaub von 16 Wochen, den wir fordern, an die Bedingung knüpft, dass beide im Erwerbsleben bleiben, weil man nur so das erwähnte Ziel erreichen kann. Was der Gemeinderat vorschlägt, ist sicher komfortabel, aber das sind mehr oder weniger Ferien, und dass dies betreffend Rollenverteilung eine Änderung bringt, wenn nicht noch ein verstärkter Anreiz dazu kommt, bezweifeln wir. Es ist natürlich so, dass bei der Stadt Bern die Effekte auf der volkswirtschaftlichen Seite, nämlich die Erwerbstätigkeit der Frau, an einem kleinen Ort sind, und es geht uns denn auch vor allem darum, dass die Stadt Bern vorausgehen und einen Pilotversuch machen könnte, in dem man die vielen Schwierigkeiten, die das in der Praxis zweifellos bringt, überprüfen könnte. Wir hatten darum die Hoffnung, dass die RGM-Parteien mitmachen würden, denn 16 Wochen sind doch deutlich mehr als die vorgesehenen vier Wochen, wir haben uns aber leider genau in diesem Punkt nicht gefunden. Das ist besonders schade, weil immer als Gegenargument gebracht wurde, was man denn mache, wenn jemand auf Stellensuche sei oder wenn eine Frau während des Mutterschaftsurlaubs ihre Stelle verliere. Wir haben darauf gesagt, genau darum wollten wir einen Pilotversuch, wir wollten ja gerade ausprobieren, wie man das organisieren müsse, damit es funktioniert. Aber leider haben wir auf Granit gebissen, die Argumentation ist, dass man die Bedingung nicht brauche, dass die Eltern das schon so machen würden. Aber da hegen wir grösste Zweifel, angesichts der immer noch starken Anreize für die Frauen, ihre Erwerbstätigkeit nach einer Mutterschaft aufzugeben. Wir enthalten uns darum bei der Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen, wenn unser Antrag nicht durchkommt. Noch etwas Technisches, wie dieser Urlaub funktionieren sollte: Wir können natürlich einen Elternurlaub für beide nur in Bezug auf den Vater regeln, denn in Bezug auf die Mutter ist er bundesrechtsmässig geregelt, man kann auch nicht weiter flexibilisieren. Flexibilität ist also nur möglich, wenn der Vater bei der Stadt Bern arbeitet oder beide; wenn nur die Mutter bei der Stadt Bern arbeitet, kommt der Antrag nicht zum Tragen. Damit habe ich auch gleich noch etwas dazu angetönt, was so etwas kosten könnte: Es sind relativ wenige Leute davon betroffen, darum ist die volkswirtschaftliche Auswirkung gering. Aber man könnte die Schwierigkeiten und die Chancen testen, die so etwas in der Praxis bietet.

Peter Ammann (GLP) für die Fraktion GLP: Wir sind der Reglementsänderung gegenüber grundsätzlich ablehnend oder skeptisch eingestellt. Der Mindestlohn war ein Zufallsentscheid, der zudem nur zustande gekommen ist, weil eine halbe Fraktion aus Versehen falsch abgestimmt hat. Und das hat dazu geführt, dass die Verwaltung diese Handharmonikageschichte und die Neu-Berechnung der Lohnklassen machen musste. Das scheint uns nicht nötig, es hat ja gar keine Angestellten in diesen Lohnklassen.

Zum Elternurlaub hat Claude Grosjean bereits Stellung genommen, bleibt noch das Whistleblowing. Diese Anpassung ist ok, ich möchte aber noch auf einen Punkt hinweisen, den wir schon in der Kommission angesprochen haben und zu dem der Finanzdirektor gesagt hat, man schaue das rechtlich noch einmal an: Es steht dort, und ich habe dann mich belehren lassen, dass dies im Moment nicht die Haltung des Gemeinderats ist, sondern die der Verwal-

tung, dass jemand, sollte ein Fall eskalieren, auch an die Ombudsstelle gelangen könnte, und wenn man sich dort nicht einig würde, ginge es zum Gemeinderat oder zum Gemeinderat zurück. Aber die Ombudsstelle ist eigentlich unsere Stelle, von dort sollte es also eigentlich in die AK oder in den Stadtrat gehen, nur ist dies aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes je nachdem nicht möglich. Da muss man also noch einmal über die Bücher gehen.

Der Antrag der SVP ist eine heisse Geschichte. Ich kann mich erinnern, dass wir 2010, als die BDP ad hoc einen ähnlichen Antrag gestellt hatte, eine Sitzung später die Feuerwehrleute, die Polizisten und die Kehrriechtmänner vor dem Rathaus hatten. Das war damals sicher ein wenig ein Handstreich und nicht optimal, aber wir unterstützen, dass man das Thema in der Kommission noch einmal diskutiert. Wahrscheinlich ist der Antrag ein wenig zu kurzfristig eingereicht worden, als dass wir eine Mehrheit dafür finden würden, aber mittelfristig müssen wir Richtung höheres AHV-Alter gehen. Die Grünliberalen sind auch klar für eine weitere Flexibilisierung des Rücktritts- und Pensionsalters, aber Zielgrösse müsste das AHV-Alter sein und nicht mehr die Besserstellung in der Stadt Bern für alle. Ein überwiegender Teil der Stadtangestellten hat einen Bürojob, und da sehe ich keinen Grund, warum sie nicht gleich lange arbeiten sollten wie alle anderen. Aber selbstverständlich soll es Ausnahmeregelungen geben für körperlich schwere Arbeitende. Ganz generell sind wir besorgt darüber, in welche Richtung es in den letzten Monaten oder schon Jahren mit dem städtischen Personal geht: Es kommen zum Teil ausufernde Forderungen für ein paar wenige in dieser Stadt – für 3000 Angestellte – , wie heute schon gesagt wurde. Man verweist immer auf den Bund und auf den Kanton, wo es ein wenig mehr Lohn gibt, aber man vergisst all die Angestellten in der Privatwirtschaft, die meist tiefere bis massiv tiefere Löhne haben als die Stadtangestellten, wenn sie nicht gerade in einem Grosskonzern oder in einer Grossbank arbeiten. Wir fänden es wichtiger, dass man gezielt die paar Stellen beim städtischen Personal angeht, wo es des Lohns wegen wirklich ein Problem ist, sie neu zu besetzen: Beim Stadtbauingenieur, vielleicht in der Informatik, allenfalls im Finanzbereich. Dort soll man gezielt Lösungen suchen, und das können durchaus Lösungen sein, die etwas abweichen, auch vom Primat der Politik, so dass eine Person auch mehr verdienen kann als ein Gemeinderat. Wenn das Reglement so vorgelegt würde, wie es jetzt ist, und wenn unser Antrag nicht durchkäme, würden wir ihm voraussichtlich nicht zustimmen.

Regula Bühlmann (GB) für die Fraktion GB/JA!: Unsere Fraktion findet es richtig, dass die Aufträge, die ja nicht irgendwelche Spleens des Gemeinderats sind, sondern Aufträge aus dem Stadtrat, umgesetzt werden. Und darum ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, dass man die Änderungen im Personalreglement annimmt. Es geht auch darum, Bern als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, und diese Änderungen wären ein Plus für die Angestellten in Bern. Der Minimallohn geht zurück auf eine Motion von uns und es ist klar, dass wir das weiterziehen wollen. Dito mit dem Whistleblowing. Natürlich muss man Whistleblower schützen, und wenn wir heute das Ombudsreglement anpassen, müssen wir schauen, dass Leute, die Missstände aufzeigen, nicht dafür bestraft werden. Es geht hier nicht um ein Misstrauensvotum gegenüber der Verwaltung, sondern um die Verankerung einer Selbstverständlichkeit.

Und zu unserem «Lieblingsthema» Elternzeit: Es ist klar, dass wir den Vaterschaftsurlaub, der ja auf eine Motion zurückgeht, die wir vor ein paar Wochen überwiesen haben, annehmen und im Personalreglement verankern. Das macht absolut Sinn. Wenig Sinn macht für uns hingegen der Antrag der GLP, umso weniger, wenn es um einen allgemeinen Elternurlaub von 16 Wochen gehen soll, also auch für die Mütter. Natürlich kann man sagen, er gelte für die Mütter schlussendlich nicht, weil es die Bundesverfassung übersteuern würde, wenn man quasi den Mutterschaftsurlaub davon abhängig machen würde, dass der Vater erwerbstätig ist. Stellen wir uns vor, die Mutter ist weiterhin erwerbstätig, der Vater ist aber dummerweise in einer Ausbildung. Will man in dem Fall der Mutter den Mutterschaftsurlaub streichen, wie es der

Antrag vorsieht? So etwas ist gar nicht möglich, und einen solchen Antrag werden wir selbstverständlich nicht annehmen, abgesehen davon, dass wir finden, dass eine Elternzeit, und international ist das gängig, eigentlich das Minimum ist, das wir haben müssten. Dabei geht es nicht um einen Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, der direkt geburtsbezogen ist, sondern es geht um die Zeit, die die Eltern nachträglich beziehen können, um für ihre Kinder da zu sein. Eine solche Elternzeit wollen wir, wir gehen davon aus, dass dies allein schon ein Gegengewicht sein kann zu den negativen Erwerbsanreizen, die Claude Grosjean erwähnt hat. Im Moment wird oft gestraft, wer mehr arbeitet, weil dann plötzlich weniger Geld im Portemonnaie ist. Das ist falsch, aber dem soll man nicht eine andere Strafe entgegensetzen, indem man auch bestraft wird, wer nachher nicht mehr arbeiten geht, sondern dem soll man Rahmenbedingungen entgegensetzen, die die negativen Erwerbsanreize abschwächen. Für uns ist eine Elternzeit eine solche Rahmenbedingung, sie zeigt den Eltern, dass auch eine andere Aufteilung möglich ist und sie erlaubt die Bindung beider Eltern an die Kinder von Anfang an. Wir sind überzeugt, dass dies allein schon helfen kann, dass Mütter vielleicht ein wenig mehr arbeiten gehen, während die Väter vielleicht etwas mehr zu Teilzeit bereit sind. Wie Lena Sorg schon gesagt hat, werden wir dazu ein Postulat einreichen für ein Pilotprojekt in Bern. National harzt es schon mit dem Vaterschaftsurlaub – zu dem wir hoffen, dass die Initiative durchkommen wird –, und umso mehr mit einer Elternzeit, die diesen Namen verdient. Es wäre sinnvoll, dass die Stadt Bern prüft, einen Pilot zu einer Elternzeit zu machen, ohne Bedingungen und ohne die zu strafen, die nicht erwerbstätig sein können oder wollen, beispielsweise aufgrund der Rahmenbedingungen.

Wir werden die Anträge des Gemeinderats zum Personalreglement annehmen, ebenso die Anträge der FSU. Sie machen für uns Sinn, insbesondere der, der entsprechend den Motionen respektive Postulaten diese Urlaube auch für gleichgeschlechtliche Paare will und der, der bei Mehrlingsgeburten mehr Zeit gewährt. Den Antrag SVP müssen wir noch besprechen.

Barbara Freiburghaus (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Unsere Fraktion steht den drei Änderungsanträgen gemäss den eingereichten Motionen positiv gegenüber. Die Anträge der FSU zu Artikel 46 lehnen wir hingegen ab. Wie wir bereits zur Motion für die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs erläutert haben, erachten wir eine bundesrechtliche Regelung bei eingetragenen Partnerschaften als den besseren Weg, und der Antrag zu den Mehrlingsgeburten ist uns zu unausgegoren. Man konnte heute im Bund lesen, dass auch Michael Aebersold seine Zweifel hat, wie das ausgestaltet werden sollte. Ich wiederhole an dieser Stelle auch gern, dass wir eine Elternzeit – nicht Urlaub! – als die bessere Form anschauen als einen Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub. Das bringt mich zum Antrag der GLP: Wir finden ihn unglücklich und ungenau formuliert und wir bemängeln auch die Art und Weise: Eine so bedeutende Änderung, die auch finanzielle Aspekte hat, ruckzuck einzuführen, dahinter können wir nicht stehen. Wir würden den formellen Weg über einen Vorstoss und über einen Vorschlag des Gemeinderats mit Vernehmlassungsmöglichkeiten vorziehen. Wir sind bei Claude Grosjeans Ausführungen nicht ganz mitgekommen, aber wenn die Idee ist, dass die Eltern je 16 Wochen Zeit erhalten, unter der Prämisse, dass sie beide weiterhin wie bisher 50 bis 80 Prozent arbeiten, wäre dies für uns eine Diskussion wert. Aber wie meine Vorrednerin dargelegt hat, gibt es dazu noch vieles zu besprechen und zu diskutieren. Für uns wäre es auch besser, wenn eine solche Debatte um eine Elternzeit ein nationales Projekt wäre, wir erachten eine städtische Einführung als nicht ganz stufengerecht. Wir möchten noch einen anderen Punkt einbringen, der uns auch zum Antrag der SVP bringt: Im Dezember 2015 hat der Gemeinderat die Vernehmlassung für die flexiblen Altersrücktritte lanciert. Wir wüssten gern, wo diese Angelegenheit heute steht. Nach der Änderung des Pensionskassen-Reglements kann unserer Meinung jetzt die Frage um das Rentenalter wieder aufgenommen werden. Wir bitten den zuständigen Gemeinderat Michael Aebersold darum, heute dazu Stellung zu nehmen. Den

Ergänzungsantrag der SVP werden wir ablehnen, aber nicht, weil wir die Stossrichtung nicht als gut erachten, sondern weil das Vorgehen noch zu diskutieren wäre. Aber das mit dem Alter sollte in nächster Zeit unbedingt diskutiert werden. Worin ich der GLP und Peter Ammann zustimmen kann: Dass es den städtischen Angestellten nicht so schlecht geht und sie doch recht viele Freiheiten haben.

Traktandenliste

Vorsitzender *Christoph Zimmerli*: Der Gemeinderat hat gewünscht, dass wir Traktandum 13, also das Reglement über die Ombudsstelle, aus zeitlichen Gründen vor den Traktandum 11 und 12 behandeln.

Der Stadtrat ist mit dieser Umstellung der Traktandenliste einverstanden.

Die Sitzung wird um 18.55 Uhr unterbrochen.

Namens des Stadtrats

Der Präsident

Christoph Zimmerli

Die Protokollführerin

Annemarie Masswadeh

2014.FPI.000054

9 Fortsetzung: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01); Teilrevision zu Minimallohn, Vaterschaftsurlaub und Whistleblowing; 1. Lesung

Fortsetzung: Fraktionserklärungen

Marcel Wüthrich (GFL) für die GFL/EVP: Die GFL/EVP-Fraktion schliesst sich der Argumentation des Gemeinderats an und begrüsst die beantragten Änderungen des Personalreglements zur Erhöhung des Minimallohns, zur Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs und ganz besonders zu den neuen Bestimmungen zum Whistleblowing. Ebenso unterstützen wir mit grosser Mehrheit die Anträge der FSU mit einer Ausnahme: Den Antrag zu den Mehrlingsgeburten in Artikel 46 neuer Absatz 2. Wir haben bereits am 23. März 2017 anlässlich der Beratung der Motion der SP/JUSO-Fraktion (Rithy Chheng/Lena Sorg), dargelegt, dass die GFL/EVP-Fraktion nach wie vor keinen prioritären Bedarf sieht, bei Mehrlingsgeburten eine generelle zusätzliche Verlängerung des Elternurlaubs einzuführen. Entscheidender sind nach unserer Auffassung die konkreten Bedürfnisse der Eltern während und nach Ablauf des Elternurlaubs. Der Stadtrat hat jedoch vor knapp drei Monaten die Motion der SP/JUSO-Fraktion (Rithy Chheng/Lena Sorg) erheblich erklärt und die GFL/EVP-Fraktion will dieses Verdikt respektieren. Wir hätten eine flexiblere Lösung bevorzugt; deshalb werden wir uns bei diesem Punkt mehrheitlich enthalten. Kurzfristig wurden noch weitere Anträge gestellt. Zum SVP-Antrag zu Artikel 18 Absatz 3, der das Pensionierungsalter für das städtische Personal von 63 Jahren auf das ordentliche AHV-Pensionierungsalter – de facto um zwei Jahre – erhöhen will: Meine Herren Kollegen der SVP, mit Verlaub, aber die GFL/EVP-Fraktion hält dieses Last-minute-Vorgehen für unerhört, auch wenn wir uns erst in der ersten Lesung befinden. Wir sind zwar gerne bereit, derartige weitreichende Vorstösse zu diskutieren, aber bitte zur richtigen Zeit und am richtigen Ort; das heisst vorgängig in der entsprechenden Kommission, damit man die Auswirkungen auch seriös abklären kann. Im vorliegenden Fall werden wir diesen Antrag selbstverständlich abschmettern. Generell hoffen wir nicht, dass solche Last-minute-Anträge Schule machen. Das geht nun auch an die Adresse der grössten Regierungspartei, die bei der letzten Budgetdebatte ebenfalls mit saloppen Anträgen zugunsten des Stadtpersonals aufgewartet hat. Solche unseriös gestellten Anträge beeinflussen wie im vorliegenden Fall die Anstellungsbedingungen. Überdies können sie letztlich nicht nur die Kommissionsarbeit, sondern auch die Finanzplanung torpedieren – und das ist nicht in unserem Sinn. Es verbleiben noch die Anträge der GLP/JGLP-Fraktion zu Artikel 46: Die GFL/EVP-Fraktion will keine zusätzlichen Bedingungen zur Gewährung des Elternurlaubs und lehnt deshalb die Anträge zu den Absätzen 1 und 2 ab. Betreffend Absatz 3 sind wir klar für die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs von drei auf vier Wochen. Auch da erinnern wir daran, dass der Stadtrat die entsprechende Motion von Lena Sorg/Yasemin Cevik auch mit unserer Unterstützung erheblich erklärt hat. Zusammenfassend stimmt die GFL/EVP-Fraktion den Anträgen des Gemeinderats und der FSU mit Ausnahme der Regelung bei Mehrlingsgeburten zu und wird die restlichen Anträge ablehnen.

Michael Daphinoff (CVP) für die BDP/CVP-Fraktion: Grundsätzlich erachten wir die Teilrevision des Personalreglements als eine gute Sache. Weder die CVP noch die BDP kann mit dem Minimallohn sehr viel anfangen. Insofern werden wir die Anträge zum Minimallohn grundsätzlich ablehnen. Den Antrag der SVP-Fraktion zu Artikel 18, die Altersgrenze solle sich nach den entsprechenden Bundesgesetzen, nach dem AHVG, richten, werden wir unterstützen.

Über den Antrag zu Artikel 30 bin ich ehrlich gesagt zu spät gestolpert. Vielleicht kann mir die Verwaltung oder der Gemeinderat zu Artikel 30 Absatz 3 noch Auskunft geben; darin steht geschrieben: «Erfüllen Angestellte wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht oder nur teilweise, kann der Anfangslohn unterhalb der vom Gemeinderat festgesetzten Ansätze liegen.» Wenn eine angestellte Person wesentliche Anforderungen an ihre Funktion nicht erfüllt, dann wird sie doch einfach nicht angestellt oder eventuell entlassen. Aber Angestellte, die wesentliche Anforderungen an ihre Funktionen nicht oder nur teilweise erfüllen, haben meines Erachtens in der Verwaltung nichts zu suchen. Dies hat auch nichts mit dem Mindestlohn zu tun. Diesen Absatz finde ich misslungen. Das ist uns zu spät aufgefallen.

Den Antrag der GLP/JGLP-Fraktion wird sowohl die BDP als auch die CVP unterstützen. Zumindest die hier anwesenden Vertretungen der CVP sprechen sich deutlich für einen Elternurlaub aus und fänden diesen auch auf Bundesebene angebracht; sie werden den Antrag der GLP/JGLP-Fraktion unterstützen. Es ist angezeigt, dass die Stadt Bern hier eine Vorreiter-, eine Pionierrolle einnimmt. Falls dieser Antrag angenommen wird, wäre der Vaterschaftsurlaub an sich obsolet, aber sowohl die BDP als auch die CVP werden natürlich auch den Vaterschaftsurlaub unterstützen. Zu den Anträgen der FSU, Artikel 46 Absatz 3bis: Der eingetragenen Partnerschaft stimmen wir klar zu. Hingegen stören wir uns an der faktischen Lebensgemeinschaft. Was fällt unter diesen Terminus? Wir können dem Antrag mit diesem Wortlaut nicht zustimmen. Absatz 5 zu den Mehrlingsgeburten werden wir zustimmen. Zu Artikel 56, Beschwerde-, Melderecht: Die übrigen Anträge zum Whistleblowing sind okay.

Einzelvoten

Melanie Mettler (GLP) für die GLP/JGLP-Fraktion: Ich erlaube mir eine kurze Bemerkung zu den Reaktionen auf unseren Antrag zum Elternurlaub. Wir glauben daran, dass sich die Väter vermehrt an der Familienarbeit beteiligen wollen. Wir glauben auch daran, dass die Mütter auch mit Familie vermehrt Karriere machen können. Aber der Arbeitsmarkt sieht nun mal anders aus. Wir haben ab einem gewissen Alter eine «Leaky Pipeline», ab einer gewissen Stufe fallen die Frauen einfach raus. Und weshalb? Es gibt Anreize für Arbeitgebende, sich nicht für Frauen im gebärfähigen Alter zu entscheiden – und diesen Anreiz gilt es aufzulösen. Wir müssen auch für Männer im gebärfähigen Alter – *Melanie Mettler lacht* – dieselben Bedingungen gelten lassen wie für Frauen. Die spezifischen Beispiele wie «Die Mutter ist am Arbeiten und der Vater in der Ausbildung» sind Details der Ausarbeitung, und darum geht es nun nicht. Es geht um die Gelegenheit, als Stadt etwas auszuprobieren und zu schauen, worin die Schwierigkeiten liegen und welche Detailfragen geklärt werden müssen. Gerade weil es auf nationaler Ebene ein Thema ist und es dort so etwas wie eine Stadt Bern braucht, die das vorlebt. Dieser Antrag kam nicht einfach aus dem leeren Raum. Wir freuen uns auf die Unterstützung der FDP/JF- und der GFL/EVP-Fraktion, sobald dieser Vorstoss hier traktandiert sein wird.

Direktor FPI *Michael Aebersold*: Ich muss mich bemühen, den Überblick über das Ganze zu behalten. Meistens wird das kluge Argument vorgebracht, wenn man eine Sache nicht entscheiden möchte und den Eindruck hat, es bräuchte noch eine vertiefte Diskussion darüber. Es liegen nun verschiedene Anträge auf dem Tisch, deren vertiefte Erörterung meines Erachtens angebracht wäre. Es geht um eine Teilrevision in drei Themenbereichen: Es geht um den städtischen Minimallohn, um die vier Wochen Vaterschaftsurlaub und um Schutzbestimmungen zum Whistleblowing. Alle Umsetzungsvorschläge des Gemeinderats basieren auf Aufträgen des Stadtrats, und zwar grösstenteils auf solchen, die hier diskutiert und beschlossen wurden. Der Gemeinderat hat im einen Fall sogar vorsorglich oder in vorausgehendem Gehorsam den Punkt zu den vier Wochen Vaterschaftsurlaub aufgenommen und schlägt diesen

auch zur Umsetzung vor. Die betreffende Motion Lena Sorg/Yasemin Cevik zum Vaterschaftsurlaub sowie zum Elternurlaub für gleichgeschlechtliche Paare wurde bekanntlich erst am 23. März 2017 erheblich erklärt, zeitgleich mit der Motion Rithy Chheng/Lena Sorg zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei Mehrlingsgeburten. Was bedeuten diese erheblich erklärten Forderungen? Der Gemeinderat hat danach zwei Jahre Zeit, die Anliegen sorgfältig zu prüfen und einen Vorschlag zur Umsetzung vorzulegen. Ein Teil der Forderungen ist bereits in die vorliegende Revision eingeflossen. Es befinden sich noch weitere Vorstösse in der Pipeline, die noch nicht einmal erheblich erklärt wurden. Ich erinnere an die Motion der GB/JA!-Fraktion, Regula Tschanz, die den Mindestlohn von 48 500 Franken, den wir heute Abend beschliessen, bereits auf 49 400 Franken erhöhen will. Dieser Vorstoss wurde am 6. April 2017 eingereicht. Die Motion der GLP/JGLP-Fraktion, die den Elternurlaub wünscht, wurde am 23. März 2017 eingereicht. Was will ich damit sagen? Die Gesetzgebung ist schwierig und kompliziert und sollte sorgfältig angegangen werden. Der Gemeinderat ist der Meinung, dass es schwierig ist, quasi am laufenden Zug die Räder zu wechseln, wie dies nun der Fall ist. Für mich sind all diese Anliegen wie Elternurlaub oder die Frage von Mehrlingsgeburten klar gerechtfertigt; aber diese müssen vertieft geprüft werden. Denn das Problem ist nicht gelöst, auch wenn heute die Anträge angenommen werden. Wir machen dem Stadtrat deshalb sehr beliebt, die Version des Gemeinderats anzunehmen und die zusätzlichen Anträge heute abzulehnen.

Ich möchte mich insbesondere noch zum Antrag der SVP-Fraktion äussern: Dieser sollte auf jeden Fall abgelehnt werden. Wenn Sie die anderen Anträge annehmen, ist das nicht das Ende der Welt. Wie Sie den Zeitungen entnehmen konnten, gibt es nicht gerade jede Woche Drillingsgeburten; die Stadt Bern könnte sich dieses Anliegen für mehr Urlaub vermutlich finanziell leisten. Aber die Frage steht im Raum, ob es gerecht ist und ob es nicht andere Fälle gäbe, die auch Anrecht auf mehr Urlaub rechtfertigen würden. Der Antrag der SVP-Fraktion muss abgelehnt werden, und zwar aus verfassungsrechtlichen Gründen. Es wurde erwähnt, dass im Jahr 2010 ein praktisch identischer Vorstoss von der BDP/CVP-Fraktion eingereicht wurde. Der zustimmende Entscheid des Stadtrats wurde vom Regierungsrat kassiert, und zwar aus zwei Gründen: Der erste Punkt ist die Frage des rechtlichen Gehörs der Gewerkschaften. Der Entscheid hätte massive Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Und es geht schlicht nicht, dass man einen solchen Antrag stellt, ohne das rechtliche Gehör zu gewähren und mit den Gewerkschaften gesprochen zu haben. Der zweite Grund ist, dass dieser Antrag die Rechtsgleichheit und das Diskriminierungsverbot der Bundes- und der Kantonsverfassung verletzt, weil er Bezug nimmt auf ein Gesetz, das heute einen Unterschied zwischen Mann und Frau macht, nämlich hinsichtlich Rentenalter 64 oder 65 Jahre. Aus diesem Grund ist danzumal dieser Antrag als nicht gültig erklärt worden. Das Diskriminierungsverbot ist nach wie vor in der Verfassung festgeschrieben. Das heisst: Nehmen Sie diesen Antrag an, würde dieser gleich wieder kassiert. Ich möchte noch die Haltung des Gemeinderats zum letzten Antrag bezüglich des Aufsichtsbeschwerderechts relativieren. Dieser kann problemlos angenommen werden, denn das ist ein Recht, das den Angestellten zusteht.

Ich wurde von der FDP/JF-Fraktion noch bezüglich Vernehmlassung zur Frage des Rentenalters um Antwort gebeten. Im Dezember 2015 haben wir zur Frage des Rentenalters eine Vernehmlassung durchgeführt, und zwar mit zwei Versionen. Es gab eine Version mit der Möglichkeit, mit 63 Jahren länger zu arbeiten und eine andere, mit 65 Jahren in Rente zu gehen. Nun können Sie sich vorstellen, welche Partei für welche Version war. Ich verrate es nicht. Der Punkt ist, dass das Ergebnis sehr umstritten war. Es gab einzelne Player, die keine der beiden Versionen wollten – sprich: kein festgelegtes Rentenalter. Das ist natürlich eine sehr komplexe Geschichte: Wie lange kann man dann arbeiten? Wann müsste man kündigen? Wann könnte man dann gehen? Deshalb hat der Gemeinderat noch 2016 entschieden, zu dieser Frage ein Gutachten in Auftrag zu geben. Das Gutachten liegt seit einigen Tagen vor.

Ich habe es noch nicht gesehen. Wir werden nun auswerten und dann eine Antwort auf diese Frage vorlegen. Entscheiden Sie nun über die Anträge und stimmen Sie insbesondere der vom Gemeinderat vorgeschlagenen Teilrevision zu.

Alexander Feuz (SVP): Es ist nicht üblich, dass man nach dem Gemeinderat noch einmal das Wort ergreift. Es wurde erwähnt, man solle den Arbeitnehmervertretungen das rechtliche Gehör gewähren. Selbstverständlich akzeptieren wir das. Es ist bekannt, dass die SVP-Fraktion den Antrag eingereicht hat. Gleichzeitig mit dem Antrag, den die AK in der Folge prüfen muss, wird der Gemeinderat aufgefordert, bei der Personalvertretung dasselbe einzureichen; damit ist das rechtliche Gehör gewährt. Zum zweiten Vorwurf an unsere Adresse betreffend Nicht-Gleichbehandlung: Beim Bund ist es meines Wissens auch so. Ich bin der Ansicht, dass man diese Hürde nehmen kann, aber wenn der Gemeinderat den Arbeitnehmervertretungen nun das rechtliche Gehör gewährt, können sie auch gleich zum anderen Vorwurf Stellung nehmen. Bei der nächsten Beschwerde könnte dann dieser Vorwurf, man hätte das rechtliche Gehör nicht gewährt, den Gemeinderat treffen und nicht die SVP, die es stets angekündigt hat. Der Gemeinderat ist gefordert und der Ball liegt bei ihm.

Beschluss

Der Stadtrat verabschiedet die Vorlage zuhanden einer 2. Lesung.

- *Traktandum 13 wird vorgezogen.* -

13 Reglement über die Ombudsstelle, die Whistleblowing-Meldestelle und die Datenschutz-Aufsichtsstelle der Stadt Bern (Ombudsreglement; OSR; SSSB 152.07), Totalrevision; 1. Lesung

Antrag der Aufsichtskommission

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag der Aufsichtskommission zur Totalrevision des Reglements vom 23. Juni 1994 über die Ombudsstelle der Stadt Bern (Ombudsreglement, OSR, SSSB 152.07).
2. Er beschliesst das neue Reglement über die Ombudsstelle, Whistleblowing-Meldestelle und die Datenschutz-Aufsichtsstelle der Stadt Bern (Ombudsreglement; OSR; SSSB 152.07).
3. Das Reglement wird auf den 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt.
Bern, 24. April 2017

Antrag Fraktion BDP/CVP

Art. 8 Verfahren

1 Die Ombudsperson wird auf Gesuch hin ~~oder von sich aus~~ tätig. ~~Wird sie von sich aus tätig, ist die Aufsichtskommission des Stadtrats darüber zu informieren.~~

Antrag Fraktion SVP

Art. 8 Verfahren

1 Die Ombudsperson wird auf Gesuch hin oder von sich aus tätig. ~~Wird sie von sich aus tätig, ist die Aufsichtskommission des Stadtrats darüber zu informieren.~~ **Möchte sie von sich aus tätig werden, muss sie dafür vorgängig das Einverständnis der Aufsichtskommission (AK) einholen.**