

Motion Fraktion SVPplus (Dieter Beyeler, SD): Keine goldenen Fallschirme – gilt auch für die Stadtverwaltung

In der Antwort auf die Interpellation Dieter Beyeler/Robert Meyer (SD), goldener Fallschirm für Sozialdienst-Chefbeamten vom 4. September 2008 antwortete der Gemeinderat u.a. wie folgt: Das seinerzeit vom Stadtrat erlassene Personalreglement sieht in Artikel 24 die Möglichkeit vor, dass Dienstverhältnisse von Angestellten im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden können. Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten. Diese Beendigungsform wurde ausdrücklich ins städtische Personalrecht aufgenommen, um Beendigungen von Dienstverhältnissen zu ermöglichen, die im Interesse der Stadt wie auch im Interesse der betroffenen Mitarbeiter liegen und sich keine andere Beendigungsform aufdrängt. Damit sich bei einer einvernehmlichen Lösung keine ungebührlich hohen Leistungen ausgerichtet werden, ist dafür im Personalreglement ein oberer Grenzwert festgelegt worden.

Gerade der Fall Hohn machte offensichtlich, dass der Gemeinderat mit dieser „kann-Formulierung“ mehr als nur grosszügig umzugehen pflegt, insbesondere konnte als Begründung auch keine entsprechende besondere Leistung des Destinatärs hervorgehoben und kommentiert werden. Dass jedoch die Beendigung des Dienstverhältnisses im Interesse der Stadt Bern war, ist dabei unbestritten, ebenso, dass die Höhe der Entschädigung einen offensichtlich ungebührlichen oberen Grenzwert darstellt.

Solche „einvernehmliche Lösungen“ sind in Bezug auf die heutige wirtschaftliche Lage nicht mehr zeitgemäss, insbesondere auch namhafte Kaderleute aus der schweizerischen Wirtschaft freiwillig dazu bereit sind, auf Boni und andere Zulagen zu verzichten und dies bereits getan haben. Dies muss zukünftig auch für Angestellte der Verwaltung seine Gültigkeit haben, schon in Anbetracht dass diese bei den bestehenden Vorsorgelösungen mehr als nur bevorzugt behandelt werden.

Aus diesen Gründen fordern wir den Gemeinderat auf, den erwähnten Artikel Nr. 24 im Personalreglement ersatzlos zu streichen.

Bern, 2. April 2009

Motion Fraktion SVPplus (Dieter Beyeler, SD): Peter Bühler, Jimmy Hofer, Erich J. Hess, Thomas Weil, Peter Bernasconi, Ueli Jaisli, Peter Wasserfallen, Manfred Blaser

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat hat seine grundsätzliche Haltung zu Artikel 24 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) bereits in der Antwort auf die Interpellation Dieter Beyeler/Robert Meyer (SD) vom 10. Dezember 2008 dargelegt. Er erachtet es nach wie vor für sinnvoll, Dienstverhältnisse von Angestellten im gegenseitigen Einvernehmen beenden zu können; dies als bewusst geschaffene Alternative zur einseitigen Beendigung gemäss den Artikeln 19 bis 23 PRB. Die reglementarisch zwingend vorgeschriebenen Beendigungs- und Sperrfristen lassen sich mit diesem Instrument flexibel gestalten und aufwändige

Verfahren unter Umständen vermeiden. Vereinbarungen über ein „freiwilliges“ Ausscheiden aus dem städtischen Dienst kommen insbesondere dann zustande, wenn die Stadt die Möglichkeit hat, betroffenen Mitarbeitenden eine Gegenleistung für ihren Verzicht auf den regulatorischen Schutz vor Entlassung anzubieten. Die nötige Verhandlungsflexibilität gewährleistet Artikel 24 PRB, der erlaubt, innerhalb bestimmter Grenzen finanzielle Leistungen zu offerieren. Würde Artikel 24 PRB ersatzlos gestrichen, ginge der Stadt dieser Handlungsspielraum verloren.

Der Gemeinderat bestreitet den Vorwurf, er ginge mit der „kann-Formulierung“ mehr als grosszügig um. Seit Januar 2005 hat der Gemeinderat in 7 Fällen, darunter bei 2 Kaderangehörigen, Beiträge an den Rentenauskauf bei vorzeitiger Pensionierung aus Altersgründen bewilligt. In weiteren 7 Fällen, wobei 4 davon Kaderangehörige betreffen, wurden spezielle Abfindungsleistungen erbracht. Von diesen insgesamt 14 Fällen betragen die Leistungen bei 9 Fällen im Rahmen von Vereinbarungen weniger als Fr. 50 000.00. In 3 Fällen betragen sie weniger als Fr. 100 000.00 und in 2 Fällen betragen sie mehr als Fr. 100 000.00, wobei sich der Höchstbetrag auf Fr. 138 000.00 beläuft.

Auch mit dem Hinweis, „einvernehmliche Lösungen“ seien in der heutigen wirtschaftlichen Lage nicht mehr zeitgemäss, insbesondere nachdem in der Privatwirtschaft namhafte Kaderleute bereit seien, auf Boni und Zulagen zu verzichten, kann der Gemeinderat wenig anfangen. Es geht bei den Abfindungsleistungen nicht um den Verzicht auf einen Teil überhöhter Managerlöhne, sondern um die Möglichkeit, auch mit einer gewissen finanziellen Verhandlungsmasse zu einer einvernehmlichen Beendigung von Dienstverhältnissen zu kommen.

Der Gemeinderat lehnt die Motion deshalb ab. Im Einzelnen führen die folgenden Gründe zu seiner ablehnenden Haltung:

Befriedigende Lösung für beide Seiten

Mit Blick auf die personalpolitischen Grundsätze ist es dem Gemeinderat ein Anliegen, Dienst- und Arbeitsverhältnisse seiner Mitarbeitenden nur dort im Streit zu beenden, wo es nicht anders geht. Lässt sich für beide Seiten eine sachlich zufriedenstellende Lösung mittels Vereinbarung finden, wäre es unsinnig, eine gleichwertige oder gar schlechtere Lösung in einem langwierigen und kostenaufwändigen Verwaltungsverfahren zu erreichen. Schliesslich ist jede Entlassung, die bis aufs Letzte ausgefochten wird, dem Ruf der Stadt nicht zuträglich.

Finanzielle Interessen der Stadt

Die Stadt strebt namentlich dann eine Beendigung von Dienstverhältnissen in gegenseitigem Einvernehmen an, wenn sie Möglichkeiten sieht, damit Kosten einzusparen. Dies sind einerseits Lohnfortzahlungskosten, andererseits Prozess- und Verfahrenskosten, die der Stadt bei negativem Prozessausgang erwachsen. Sind die Prozess- und Kostenrisiken erheblich, kann es sich lohnen, eine Vereinbarung anzustreben, da die Stadt bei ungünstigem Prozessausgang neben den Gerichtskosten sämtliche Prozesskosten der Gegenpartei zu übernehmen hat. Selbst beim Obsiegen trägt die Stadt ihre Parteikosten selber, die im Entlassungsverfahren sowie einem allfällig daraus folgenden Rechtsmittelverfahren entstehen. Dazu kommt der nicht zu unterschätzende interne Aufwand bei Linie und Stabsdiensten zur Betreuung solcher Fälle. Demgegenüber beträgt die maximale Abfindung im Rahmen der Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen gemäss den personalrechtlichen Bestimmungen (Art. 24 Abs. 2 PRB i. V. m. Art. 50 PRB) 70 % des Grundlohns während höchstens 24 Monaten. Bei der Festsetzung einer Abfindung wird der konkrete Einzelfall sehr genau am „Normalfall“ (Entlassung) gemessen. Berücksichtigt werden die persönlichen Verhältnisse, die Dauer des Dienstver-

hältnisses mit den dabei gezeigten Leistungen und namentlich auch die ausschlaggebenden Gründe für die Beendigung.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 16. September 2009

Der Gemeinderat