

# Vernehmlassungsentwurf

..  
(2012)

## **Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat betreffend Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern**

### **1. Das Wichtigste in Kürze**

Die Revision des Personalreglements befasst sich mit zwei Themen: Der Flexibilisierung der Altersgrenze und der Änderung der Bestimmungen über den Lohnanstieg im Zusammenhang mit den neuen Personalbeurteilungen.

Die Regelung der Altersgrenze im Personalreglement soll besser auf die Altersleistungsregelung des neuen Personalvorsorgereglements abgestimmt werden. Entsprechend dem Leistungsziel der Vorsorgeregelung im Alter 63 bleibt die Altersgrenze unverändert beim vollendeten 63. Altersjahr. Die Bedingungen für eine Weiterarbeit nach 63 Jahren auf Gesuch hin werden allerdings gelockert: Die Weiterarbeit nach 63 ist auf Gesuch hin bis zum 65. Altersjahr möglich – allenfalls sogar darüber hinaus. Vorausgesetzt werden das dienstliche Bedürfnis sowie die berufliche und gesundheitliche Tauglichkeit.

Im Rahmen des neuen Personalentwicklungskonzepts müssen auch die Personalinstrumente angepasst werden. Als erstes zentrales Instrument für die Personalführung wurde die Personalbeurteilung weiterentwickelt. Die Gesamtbeurteilung umfasst neu 4, nicht mehr nur 3 Beurteilungsstufen. Die im Personalreglement festgelegte Lohnentwicklung ist zwar richtigerweise nicht mechanistisch mit der Personalbeurteilung verknüpft, gründet aber dennoch auf den einzelnen Beurteilungsstufen. Nachdem die Beurteilungsstufen ändern, müssen auch die entsprechenden Bestimmungen im Personalreglement geändert werden.

Die Änderungen haben keine direkten finanziellen Folgen. Wenn vermehrt Mitarbeitende über die Altersgrenze hinaus arbeiten, steigen tendenziell die Lohnkosten. Das Ausmass ist indes nicht bezifferbar. Die Neuregelung des Lohnanstiegs wird demgegenüber keine Mehrkosten zur Folge haben.

Die Änderungen sollen auf den 1. Januar 2013 in Kraft treten.

### **2. Die beiden Revisionspunkte**

#### *2.1. Flexibilisierung der Altersgrenze*

Gemäss Artikel 17 Absatz 2 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) ist das definitive öffentliche Dienstverhältnis der städtischen Mitarbeitenden unbefristet. Demzufolge muss auch dessen Beendigung geregelt werden. Dies geschieht in den Artikeln 18 bis 24a PRB. Artikel 18 Absatz 3 PRB legt konkret die Altersgrenze bei 63 Jahren fest. Im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise in den 1990er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde die Möglichkeit, bis zum 65. Altersjahr weiter arbeiten zu können, auf Ausnahmefälle beschränkt. Gemäss aktueller Praxis ist ein Ausnahmefall gegeben, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Die gesuchstellende Person muss den Anforderungen an Leistung und Verhalten noch vollauf genügen. Diese Voraussetzung muss immer gegeben sein, dazu alternativ entweder nachfolgend Punkt 2 oder 3.
2. Die gesuchstellende Person gerät in eine finanzielle Notlage, wenn sie nicht weiterarbeiten kann (Gefahr der Sozialhilfe-Abhängigkeit).
3. Die Person muss noch ein wichtiges / grösseres Projekt zu Ende führen (Verlängerung um wenige Monate).

Das neue Personalvorsorgereglement (PVR), das vom Stadtrat am 1. März 2012 verabschiedet wurde und auf den 1. Januar 2013 in Kraft treten wird, führt zu einer Flexibilisierung beim Altersrücktritt. Auf der einen Seite verschlechtert es die ausgerichteten Leistungen bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses. Nach wie vor können sich die versicherten Mitarbeitenden ab 58 Jahren vorzeitig pensionieren lassen. Die Rentenkürzung wegen der vorzeitigen Pensionierung ist aber gegenüber heute höher, weil sie versicherungsmathematisch berechnet und nicht mehr von der Personalvorsorgekasse (PVK) finanziell durch Quersubventionierung abgedeckt ist. Auch wird die vorfinanzierte AHV-Überbrückungsrente nicht mehr ab 58 Jahren, sondern nur noch drei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter 65 (für Männer) oder 64 (für Frauen) ausgerichtet. Auf der anderen Seite verbessern sich gegenüber heute die Kassenleistungen, wenn über das 63. Altersjahr hinaus gearbeitet wird. Versicherte Mitarbeitende, die ihre Altersrente erst mit dem 64. oder 65. Altersjahr beziehen, erhöhen damit ihre Altersleistungen. Selbst im AHV-Alter ist eine Weiterversicherung bis zum 70. Altersjahr möglich, aber nur noch im Beitragsprimat.

Damit die Flexibilisierung der PVK-Altersleistungen Wirkung entfalten kann, darf sie nicht durch allzu starre Altersrücktrittsregeln abgewürgt werden. Das Personalreglement muss deshalb in Bezug auf die Altersgrenze der neuen PVR-Regelung angepasst werden. Dies gebietet auch die laufende demografische Entwicklung: Die geburtenstarken Jahrgänge kommen zunehmend ins Rentenalter und können durch die geburtenschwächeren nachfolgenden Jahrgänge nur teilweise ersetzt werden. Zum Thema überwies der Stadtrat denn auch am 1. März 2012 eine Dringliche Motion GFL/EVP (Peter Künzler, Lukas Gutzwiller, GFL): „Widersprüche zwischen Personalreglement und Personalvorsorgereglement beseitigen“.

In der Stadtverwaltung sind die Ansprüche an eine Altersrücktrittsregelung je nach Mitarbeitenden-Struktur und Bedürfnissen allerdings unterschiedlich: Für verschiedene Dienststellen und Personalgruppen ist es nötig, die heutige restriktive Rücktrittsregelung durch eine flexiblere Lösung ersetzen zu können, die es Mitarbeitenden erlaubt, über das Alter 63 hinaus weiter zu arbeiten. Bei anderen Dienststellen und Personalgruppen besteht demgegenüber der starke Wunsch, am Grundsatz des Altersrücktritts 63 festzuhalten; dies mit dem Ziel, die Belegschaft zu verjüngen und rechtzeitig die durch die Arbeitstätigkeit übermässig beanspruchten Mitarbeitenden aus dem Arbeitsprozess herauslösen zu können.

Da Rücktrittsalter 63 und das Leistungsziel der Kasse mit 63 perfekt aufeinander abgestimmt sind, wäre es aus Sicht des Gemeinderats falsch, eine andere Altersgrenze festzulegen. Hingegen soll in der Stadtverwaltung – ohne Anspruch darauf zu haben – auch über das 63. Altersjahr hinaus gearbeitet werden können. Zu diesem Zweck soll die Möglichkeit, das Dienstverhältnis zu verlängern, an klare, nachvollziehbare Kriterien gebunden werden, denn bei einer bedingungslosen Weiterarbeit über 63 hinaus kann auch eine negative Selektion stattfinden: Eine bedingungslose Heraufsetzung des Altersrücktritts verhindert die Prüfung der vorgeschlagenen Kriterien und ermöglicht die Weiterarbeit in Fällen, wo die Arbeitgeberin Stadt nachgewiesenermassen kein Interesse haben kann.

## Änderungen bei der Personalbeurteilung

Am 15. Dezember 2010 verabschiedete der Gemeinderat ein neues Personalentwicklungskonzept. Im Rahmen der Umsetzung dieses Konzeptes beauftragte der Gemeinderat die Verwaltung, die bestehenden Personalinstrumente darauf abzustimmen.

Als erstes zentrales Instrument für die Personalführung wurde das Personalbeurteilungssystem von einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe unter der Federführung des Personalamtes überarbeitet und weiterentwickelt. Dieses basiert auf der Beurteilung von Leistung und Verhalten anhand einzelner Kompetenzfelder, wie Sozialverhalten, Arbeitsverhalten, Arbeitsergebnisse, Fachwissen und Entwicklung fachlicher Fähigkeiten sowie bei Vorgesetzten Führungsverhalten. Die Einzelbeurteilungen werden zu einer Gesamtbeurteilung verdichtet, die neu vier statt wie bisher drei Beurteilungsstufen aufweist. Im Moment umfasst die Gesamtbeurteilungsstufe „Leistung und Verhalten entsprechen den Anforderungen“ das breite Spektrum von genügenden bis guten Leistungen. Viele Vorgesetzte und Mitarbeitende finden das unbefriedigend, da mit dieser Grobeinteilung gute Leistungen gleich qualifiziert werden (müssen), wie solche, die nur gerade genügend sind. Um hier differenzierter beurteilen zu können, sollen die Gesamtbeurteilungsstufen um eine Stufe erweitert werden.

Beurteilungsstufen alt	Beurteilungsstufen neu
Leistung und Verhalten	Die Gesamtbeurteilung von Leistung und Verhalten ist
- entsprechen nicht den Anforderungen	- ungenügend
- entsprechen den Anforderungen	- genügend
	- gut
- übertreffen die Anforderungen	- sehr gut

Die im Personalreglement in Artikel 31 – 32a festgelegte Lohnentwicklung ist zwar richtigerweise nicht mechanistisch mit der Personalbeurteilung verknüpft – Beurteilungsstufe x führt nicht automatisch zu y Prozent Lohnanstieg – gründet aber dennoch auf den einzelnen Beurteilungsstufen. Nachdem die Beurteilungsstufen ändern, müssen auch die entsprechenden Bestimmungen im Personalreglement angepasst werden.

### 3. Die Änderungen im Einzelnen

#### 3.1. Die Neuregelung der Altersgrenze

##### Art. 18

Der erste Satz von Absatz 3 bleibt unverändert: Die Altersgrenze bleibt bei 63 Jahren. Auch wenn nach wie vor kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus besteht, werden die Bedingungen für eine Weiterarbeit nach 63 Jahren auf Gesuch hin deutlich gelockert: Gesuche um Weiterarbeit bis 65 können nicht mehr nur jahrweise, sondern generell bewilligt werden. Selbst über das 65. Altersjahr kann die Weiterarbeit bewilligt werden – dies allerdings nur ausnahmsweise. Schliesslich braucht es auch keine Anhörung des Personalamts mehr. Wie bisher sind Gesuche um Weiterarbeit spätestens sechs Monate vor Beginn der Verlängerung einzureichen.

Aus personalpolitischer wie betriebsökonomischer Sicht darf die Altersgrenze nicht voraussetzungslos überschritten werden. Es müssen drei Bedingungen erfüllt sein, damit Gesuche

um Weiterarbeit über das 63. Altersjahr hinaus bewilligt werden: Erstens muss die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entsprechen. Nur dort, wo es auch aus betrieblicher Sicht Sinn macht, dass Mitarbeitende über die Altersgrenze hinaus arbeiten, soll dies möglich sein. Das Einzelinteresse von Mitarbeitenden an einer Weiterarbeit allein ist nicht ausreichend. Zweitens müssen die Mitarbeitenden ihren beruflichen Anforderungen noch vollauf genügen. Dies bedeutet, dass die letztmassgebende, mittels Personalbeurteilung gemessene Gesamtbeurteilung nicht nur genügend, sondern gut ausgefallen ist. Drittens muss neben der „beruflichen Tauglichkeit“ für eine Weiterarbeit nach 63 auch die gesundheitliche bzw. medizinische Tauglichkeit gegeben sein. Der Gemeinderat beabsichtigt dies in der Personalverordnung wie folgt zu regeln: Analog der Eintrittsuntersuchung beim erstmaligen Stellenantritt wird dort, wo es angezeigt ist (wenn Anhaltspunkte bestehen, dass Mitarbeitende ihrer Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr gewachsen sein werden oder bei Funktionen mit besonderen gesundheitlichen Anforderungen und Risiken), eine medizinische Untersuchung durchgeführt. Mit dieser Regelung kann gewährleistet werden, dass Personalaufwand und Arbeitsertrag bei einer Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus auch für die Stadt aufgehen.

### *3.2. Die Neuregelung zum Lohnanstieg*

Die bisherige Erlasskonzeption zur Lohnentwicklung unterschied in Lohnanstieg innerhalb der Erfahrungs- und Zielklassen (Artikel 31) und in Leistungsanerkennung (Artikel 32). Demgegenüber soll neu in Artikel 31 das Allgemeine zum Lohnanstieg festgelegt werden, wogegen in Artikel 32 die Höhe des Lohnanstiegs anhand der Gesamtbeurteilung umschrieben ist.

#### **Art. 31** Lohnanstieg allgemein

Absatz 1 legt die Grundsätze für den Lohnanstieg fest und erweitert damit die bisherige Formulierung von Artikel 32 Absatz 2 für Leistungsanerkennungen: Die Gesamtbeurteilung soll im Rahmen der (jährlichen) Personalbeurteilung für den Lohnanstieg massgebend sein. Überall dort, wo das Personalreglement einen Ermessensspielraum enthält – bei sogenannten Kann-Formulierungen – hängt der Zeitpunkt für eine Lohnerhöhung und ihr Umfang von mehreren Faktoren ab: Die wichtigsten sind das (in der Personalbeurteilung ausgedrückte) Ausmass von Leistung und Verhalten, die besonderen Umstände im Einzelfall sowie, ebenfalls von grosser Bedeutung, die finanziellen Möglichkeiten. Die vorhandenen finanziellen Mittel sollen die Beurteilung nicht beeinflussen (je weniger Mittel desto strenger die Beurteilungen), sondern es wird umgekehrt vorgegangen: Aufgrund der Beurteilung müssen die Vorgesetzten entscheiden, wie sie die finanziellen Mittel am (sach-)gerechtesten einsetzen wollen.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen Absatz 3. Absatz 3 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Absatz 4, wobei bei Klassenwechseln keine Vorschriften mehr über das Ausmass des Lohnanstiegs gemacht werden. Absatz 4 entspricht dem bisherigen Absatz 2. Absatz 5 bleibt unverändert.

#### **Art. 32** Höhe des Lohnanstiegs; Leistungsanerkennung

In diesem Artikel wird umschrieben, welche Lohnmassnahmen möglich sind, wenn die Gesamtbeurteilung genügend, gut oder sehr gut ausfällt. Wichtig ist dabei, dass der Grundsatz der Rechtsgleichheit eingehalten wird: Unterschiedliche Qualität von Leistung und Verhalten sollen sich auf die Lohnentwicklung auch unterschiedlich auswirken: Je besser die Beurteilungsstufe, desto schneller und umso höher soll die Lohnentwicklung vonstattengehen können. Dies bedeutet konkret Folgendes:

Fällt die Gesamtbeurteilung lediglich genügend aus (Absatz 1), wird der Lohnautomatismus gegenüber heute verlangsamt. Der Lohn steigt bis zum Maximum der Lohnklasse nur noch eine halbe Lohnstufe an. Der Wechsel in eine höhere Lohnklasse ist zwar möglich, nicht aber

in die Leistungsklasse. Beim Klassenwechsel erhöht sich der Lohn lediglich um eine halbe Lohnstufe.

Fällt die Gesamtbeurteilung gut aus (Absatz 2), gilt der heutige Lohnautomatismus: Der Lohn steigt bis zum Maximum der Lohnklasse um eine Lohnstufe an. Danach ist ein Wechsel in eine höhere Lohnklasse, selbst in die Leistungsklasse möglich. Beim Klassenwechsel erhöht sich der Lohn um eine Lohnstufe.

Absatz 3, der die Lohnmassnahmen bei sehr guter Gesamtbeurteilung festschreibt, entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Absatz 1 zur Leistungsanerkennung. Beim Klassenwechsel wird eine flexiblere Lohnanpassung gewählt, was auch der heutigen Praxis entspricht. Die aufgehobenen Absätze konnten in den neuen Artikel 31 integriert werden (Abs. 2-4). Absatz 5 ist redundant und kann aus diesem Grund ebenfalls aufgehoben werden.

#### **Art. 32a** Ungenügende Leistungen

In den Absätzen 1 und 2 wird lediglich die Terminologie an Artikel 32 angepasst. Inhaltlich ändert nichts.

#### **4. Inkrafttreten**

Die Änderungen sollen auf den 1. Januar 2013 – gleichzeitig mit dem neuen Personalvorsorgereglement – in Kraft treten.

#### **5. Finanzielle Auswirkungen**

Die Flexibilisierung des Altersrücktritts kann finanzielle Auswirkungen haben: Wenn vermehrt Mitarbeitende über die Altersgrenze arbeiten, steigen tendenziell die Lohnkosten, denn die Weiterarbeitenden befinden sich altersbedingt im obersten Teil ihrer Lohnentwicklung. Andererseits lassen sich teure Rekrutierungen hinauszögern, wenn die bisherigen Mitarbeitenden länger arbeiten. Insgesamt dürften die Auswirkungen wenig spürbar sein.

Die Neuregelung des Lohnanstiegs hat demgegenüber keine Mehrkosten zur Folge, da es zwischen der Personalbeurteilung und dem Lohnanstieg keine direkte mechanistische Verknüpfung gibt.

#### **6. Vernehmlassungsverfahren**

Der Gemeinderat hat die Revisionsvorlage bei den im Stadtrat vertretenen Parteien und bei den Verbänden des städtischen Personals in die Vernehmlassung geschickt.

#### **Antrag**

1. Der Stadtrat beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Artikel 18, 31, 32 und 32a) unter Vorbehalt der fakultativen Volksabstimmung gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung.

2. Unter Vorbehalt der fakultativen Volksabstimmung gemäss Artikel 37 der Gemeindeordnung setzt der Stadtrat die Teilrevision auf den 1. Januar 2013 in Kraft.
3. Die dringliche Motion GFL/EVP (Peter Künzler, Lukas Gutzwiller, GFL): Widersprüche zwischen Personalreglement und Personalvorsorgereglement beseitigen, wird als erfüllt abgeschrieben.
4. Das Ratssekretariat wird mit der Publikation beauftragt.

Bern,

Der Gemeinderat

Beilage:  
Änderungen Personalreglement (synoptische Darstellung)