

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

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

1. Ausgangslage

Das Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) soll in drei Themengebieten revidiert werden. Es handelt sich um

- die Einführung eines städtischen Minimallohns;
- die Erhöhung des städtischen Vaterschaftsurlaubs von drei auf vier Wochen;
- die Verankerung von Schutzbestimmungen für Whistleblowing.

Alle drei Änderungen gehen auf stadträtliche Aufträge zurück:

- Am 29. August 2013 erklärte der Stadtrat die Interfraktionelle Motion GB/JA!, SP/JUSO (Rahel Ruch, JA!/Christine Michel, GB/Lea Kusano, SP): Minimallohne des städtischen Personals erhöhen erheblich. Am 5. November 2015 stimmte der Stadtrat der Fristverlängerung bis 31. Dezember 2016 zu.
- Im Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015 - 2018 legte der Gemeinderat mit Massnahme 30 Folgendes fest: Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf vier Wochen. Am 2. Juli 2015 wurde zudem die Motion Fraktion SP (Lena Sorg/Yasemin Cevik): Vier Wochen Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub für gleichgeschlechtliche Paare eingereicht, die der Gemeinderat am 16. Dezember 2015 weitgehend positiv beantwortete. Die Antwort wurde vom Stadtrat noch nicht behandelt.
- Der Stadtrat erklärte an seiner Sitzung vom 1. September 2016 die Dringliche Motion der Aufsichtskommission (Kurt Hirsbrunner, BDP/Nadja Kehrl-Feldmann, SP): Schutzbestimmungen für Whistleblowing im Personalreglement verankern erheblich.

2. Die Änderungsthemen auf einen Blick (Artikel 27a, 28, 30, 46, 56 und Anhang I)

Umsetzung eines städtischen Minimallohns (Art. 27a, 28, 30 und Anhang I)

Der städtische Minimallohn beträgt neu Fr. 48 500.00. Eine Anpassung der Lohnkurve ist ohne ungerechte und unerwünschte Verzerrungen nicht möglich. Dies hat zur Folge, dass in den beiden untersten Lohnklassen nicht mehr 15 gleich grosse Lohnstufen zur Verfügung stehen. Bei der Festsetzung des Anfangslohns ist der Minimallohn zu berücksichtigen. Reglement und Anhang werden entsprechend angepasst.

Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen (Art. 46)

Der Vaterschaftsurlaub wird von drei auf vier Wochen verlängert. Er kann während eines Jahrs nach der Geburt ratenweise, gegebenenfalls auch teilzeitlich bezogen werden. Aus Gleichbehandlungsgründen wird diese Bezugsmöglichkeit auch den Müttern zugestanden, wobei zwingend der gesetzliche Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen abgewartet werden muss, da die Mutterschaftsentschädigung mit der Arbeitsaufnahme dahinfällt.

Verankerung von Schutzbestimmungen für Whistleblowing (Art. 56)

Whistleblowing wird in den bestehenden Artikel 56 zum Beschwerderecht integriert. Neben dem Personalbeschwerdeverfahren wird auch das Vorgehen bei Whistleblowing geklärt: In erster Priorität müssen Unregelmässigkeiten, über die man Kenntnis erlangt hat, den Vorgesetzten weitergemeldet werden, damit diese Abhilfe schaffen können. Ist dies unzumutbar oder wird nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen, dann können Mitarbeitende solche Unregelmässigkeiten der Ombudsstelle melden. Gleichzeitig dürfen Mitarbeitende wegen der Meldung an die Ombudsstelle nicht benachteiligt werden. Wenn das (bereits) der Fall ist, können sie von der zuständigen Instanz verlangen, dass dies aufhört.

3. Die Änderungen im Einzelnen*Artikel 27a*

Der Minimallohn von Fr. 48 500.00 soll Eingang ins Reglement finden. Da kein passender Artikel zur Verfügung steht, der ergänzt werden könnte, wurde eingangs des 2. Abschnitts (Grundlohn) ein neuer Artikel eingefügt, der dies festhält.

Artikel 28

Das heutige Lohnsystem umfasst 27 Lohnklassen (von 3 bis 29) mit aufeinander abgestimmten Lohnstufen. Die untersten beiden Lohnklassen (Lohnklassen 3 und 4) weisen allerdings ein Lohnminimum auf, das unter der Höhe des neuen städtischen Minimallohns von Fr. 48 500.00 liegt. Da die Maximallohnkurve aufgrund der noch immer einzuhaltenden Initiative „200 000 Franken sind genug“ nicht verändert werden kann, darf die Minimallohnkurve ebenso wenig verändert werden, wenn es nicht zu Verzerrungen im Lohngefüge kommen soll. Dies führt dazu, dass die Minimallohnkurve auch bei den untersten beiden Lohnklassen belassen, aber gegen unten bei Fr. 48 500.00 plafoniert wird. Dies bedeutet, dass man in diesen Lohnklassen nicht im Lohnklassenminimum (Lohnstufe 0) einsteigen kann - was ohnehin nicht der Fall ist - sondern erst auf Lohnstufe 2+ (Lohnklasse 3) oder Lohnstufe 1 (Lohnklasse 4). Zwischen dem neuen Minimallohn und dem jeweiligen Lohnmaximum bestehen demnach nicht mehr 15 gleich grosse Lohnstufen, sondern nur noch 13 bzw. 14. Absatz 2 dieses Artikels weist darauf hin.

Artikel 30

Absatz 3 über die Unterschreitung der Lohnklassenminima - dies kann der Fall sein, wenn wesentliche Anforderungen an die Stelle nicht oder nur teilweise erfüllt werden - wird mit dem Hinweis auf die Verpflichtung zur Einhaltung des Minimallohns ergänzt.

Artikel 46

Der Vaterschaftsurlaub wird von drei auf vier Wochen verlängert. Zudem wird der Bezug flexibilisiert, was den betroffenen Vätern wie auch den Dienststellen entgegenkommt: Während eines Jahrs nach der Geburt - bisher waren es 20 Wochen - kann Vaterschaftsurlaub bezogen werden; und zwar ratenweise, allenfalls teilzeitlich, sofern es der Dienstbetrieb erlaubt. Aus Gleichbehandlungsgründen soll dieses Recht auch den Müttern bezüglich des Mutterschaftsurlaubs zugestanden werden. Da die Mutterschaftsentschädigung spätestens mit der (auch nur teilzeitlichen) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit endet (Art. 16d des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft [Erwerbssersatzgesetz, EOG; SR 834.1], ist dies erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs möglich, also erst für die beiden letzten Wochen des städtischen Mutterschaftsurlaubs.

Artikel 56

Die bisherige Bestimmung befasst sich mit dem Personalbeschwerderecht bei persönlichkeitsverletzendem Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Er legt das Verfahren fest, das bei einem solchen Verhalten zu befolgen ist.

Vor diesem Hintergrund macht es Sinn, auch das Vorgehen bei Whistleblowing in diesen Artikel zu integrieren: Entsprechend erhält die ergänzte Bestimmung auch eine neue Marginalie, die auf diese Ergänzung hinweist.

In Absatz 1 entfällt die Bestimmung über den Schutz vor Benachteiligungen. Der Inhalt wird in allgemeinerer und umfassenderer Form in den neuen Absatz 7 integriert.

Das richtige Vorgehen bei Whistleblowing wird in Absatz 6 beschrieben: In erster Priorität müssen Mitarbeitende Unregelmässigkeiten, die sie festgestellt bzw. von denen sie Kenntnis erlangt haben, den Vorgesetzten weitermelden. Vorab soll den Linienverantwortlichen Gelegenheit gegeben werden, Abhilfe zu schaffen. Ist ein solches Vorgehen unzumutbar, beispielsweise weil die Vorgesetzten selber in die Unregelmässigkeiten involviert sind bzw. den die Unregelmässigkeiten verursachenden Mitarbeitenden nahestehen oder wenn die involvierten Vorgesetzten nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternehmen, können Mitarbeitende solche Unregelmässigkeiten der Ombudsstelle melden. Diese gelangt dann in aller Regel an die zuständigen politischen Vorgesetzten (Gemeinderatsmitglied oder Gesamtgemeinderat), damit diese die nötigen Vorkehren treffen.

Der neue Absatz 7 legt den Grundsatz fest, wonach Mitarbeitende, die in guten Treuen Meldung bei der Ombudsstelle erstatten, eine Personalaufsichtsbeschwerde einreichen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen, nicht benachteiligt werden dürfen. Wenn das (bereits) der Fall ist, können Mitarbeitende von der zuständigen Instanz verlangen, dass die Benachteiligung beseitigt wird.

Die Einführung eines Melderechts an die Ombudsstelle bedingt auch eine Revision des Reglements über die Ombudsstelle (Ombudsreglement; OSR; SSSB 152.07). Derzeit ist eine entsprechende Revision bei der Aufsichtskommission des Stadtrats in Arbeit.

Anhang I. Lohnklassen und Lohnstufen

Die Lohnskala wird aufgrund der Bestimmungen über den Minimallohn korrigiert und ergänzt: Die Minima der beiden untersten Lohnklassen 3 und 4 werden auf den Minimallohn von Fr. 48 500.00 angehoben.

4. Finanzielle Auswirkungen

Nachdem die Stadt bereits heute keine Personen im ordentlichen Dienstverhältnis mit einem Lohn unter der Minimallohngrenze von Fr. 48 500.00 anstellt, hat die Neuregelung zu einem städtischen Minimallohn keine finanziellen Auswirkungen.

Der Vaterschaftsurlaub hat - zumindest indirekt - finanzielle Auswirkungen. Eine Verlängerung um eine Urlaubswoche löst indirekte Lohnkosten von rund Fr. 60 000.00 aus, die bei jenen Dienststellen zu direkten Lohnkosten werden, die mit besonderen Diensten (Schicht- und Turnusdienst) arbeiten.

Die neuen Bestimmungen über das Whistleblowing haben keine finanziellen Auswirkungen.

5. Vernehmlassungsverfahren

Der Gemeinderat schickte die Revisionsvorlage bei den Verbänden des städtischen Personals in die Vernehmlassung. Da die Reglementsanpassungen ausschliesslich auf Aufträgen des Stadtrats beruhen, verzichtete er auf eine Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen Parteien.

Die beiden Verbände des städtischen Personals (VPOD und Personalverband der Stadt Bern) äusserten sich zu den vorgeschlagenen Änderungen in einer gemeinsamen Eingabe vom 24. November 2016. Darin nahmen sie die Einführung eines Minimallohns für die städtischen Angestellten sowie die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von 3 auf 4 Wochen erfreut zur Kenntnis. Die vom Stadtrat verlangte Schutzbestimmung für Whistleblowing betrachten die Verbände als massives Misstrauensvotum gegenüber den bestehenden Institutionen der Stadt und lehnen sie ab.

Antrag

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

Der Gemeinderat

Beilage:
Änderung Personalreglement (synoptische Darstellung)