

Bern, 18. Dezember 2009

Direktion für Finanzen,
Personal und Informatik
z.Hd. Personalamt
der Stadt Bern
Schwanengasse 14
3011 Bern

Bern, den 18. Dezember 2009

Vernehmlassung zur Teilrevision des Personalreglements der Stadtverwaltung Bern (PRB)

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen. Gerne nehmen wir für das Grüne Bündnis wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Die bisherigen dualen Strukturen im Personalwesen (Personalamt und Direktionspersonaldienste) scheinen sich bewährt zu haben und daher sollen sie beibehalten werden. Attraktive einheitliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen in der gesamten Stadtverwaltung sind uns aber ein grosses Anliegen. Dazu braucht es ein starkes koordinierendes Personalamt. Werden den Direktionen wichtige personalrechtliche Fragen überlassen bzw. werden diese an sie delegiert, muss damit gerechnet werden, dass die Direktionen das Personalrecht unterschiedlich interpretieren und aufgrund der Ermessensspielräume schlussendlich die Anstellungsbedingungen auseinanderdriften. Dass ist nicht im Sinne der Stadt als verlässliche und attraktive Arbeitgeberin und birgt Gefahren (keine Rechtsgleichheit, Diskriminierungspotential).

Da es eine Änderung bei der Zuständigkeit bei der Einreihung der Stellen in die Lohnklassen gibt, halten wir hierzu fest, dass es ein Mangel ist, dass die Stadt Bern keine analytische Funktionsbewertung kennt. Hier sehen wir Handlungsbedarf und verweisen auf einen interfraktionellen Vorstoss vom 17.9.2009.

Als problematisch erachtet wird die vorgeschlagene Änderung, dass bei Entlassungen unter nicht näher definierten „besonderen Umständen“ auf eine Mahnung für die Kündigung verzichtet werden kann, ohne dass diese Umstände genau umschrieben werden.

Nicht einverstanden sind wir mit der Änderung bei den Prämien für „hervorragende Leistungen“, die neu wiederholt ausbezahlt werden können. Damit kann mehrmals eine Prämie von max. Fr. 5000.- gewährt werden, ohne dass die Modalitäten dafür umschrieben sind. Bei einer allfälligen Änderung ist die Umschreibung der Modalitäten in der Verordnung unabdingbar. Zudem braucht es ein Controlling mindestens zuhanden der zuständigen Stadtrats-Kommission. Als positiv erachten

wir die Änderung, dass nicht mehr der Lohn die Referenz für die (weiter einmalige) Prämie ist, da bei gleich „hervorragender“ Leistung hohe Löhne stärkere Prämien bekommen, als tiefere Löhne.

Personalverordnung:

Mit Bedauern haben wir festgestellt, dass die im Vortrag (2.6) erwähnte Anpassung der Personalverordnung noch nicht vorliegt. Dies wäre sinnvoll, da damit geforderte Konkretisierungen (z.B: bei den Leistungsprämien) sichtbar würden.

Wir beantragen, dass die geänderte Personalverordnung der zuständigen Kommission und dem Stadtrat vor der Beratung im SR zur Kenntnis gebracht wird.

Zu einzelnen Artikeln:

Art. 20, Abs. 2 (Entlassung)

Entlassungen sollen im Grundsatz nach wie vor erst nach erfolgter schriftlicher Mahnung ausgesprochen werden. Dies beurteilen wir positiv. Neu soll aber „aufgrund besonderer Umstände“ in Absprache mit dem Personalamt auf eine Mahnung verzichtet werden können. Wir erachten diese Bestimmung als problematisch, da ungeklärt ist, was „besondere Umstände“ sind.

Wir beantragen die Streichung des Satzes „Aufgrund besonderer Umstände kann in Absprache mit dem Personalamt auf eine Mahnung verzichtet werden.“ Falls an dieser Formulierung festgehalten wird, ist eine klare Definition oder abschliessende Auflistung der „besonderen Umstände“ zu formulieren.

Abs. 3 (Umplatzierungen)

Wir erachten es für sinnvoll, dass für die Umplatzierungsmassnahmen eine Frist vorgesehen wird.

Die Grössenordnung für die Bestimmung dieser Frist ist aber im Personalreglement oder in weiteren Bestimmungen festzuhalten. Insbesondere müssen die Direktionen genügend geeignete Stellen zur Umplatzierung definieren. Im Weiteren halten wir fest, dass mit der Auflösung der Zentralstelle für Umplatzierung ein Controlling bei Umplatzierungsfragen notwendig ist.

Abs. 5 (Entzug aufschiebende Wirkung)

Die Formulierung „..... und nach Möglichkeit ist einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen“ ist unpräzise. Nicht geklärt ist damit was „nach Möglichkeit“ bedeutet. Im übergeordneten Recht besteht die Möglichkeit des Entzugs der aufschiebenden Wirkung bereits, falls „wichtige Gründe“ dafür vorliegen.

Wir beantragen folgende Streichung: „..... und nach Möglichkeit ist einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu entziehen.“

Art. 21, Abs. 1, lit. c (Entlassung zur Unzeit)

Die vom Personalamt erwähnte Situation wonach Mitarbeitende, welchen eine sachlich begründeten Entlassung angekündigt wird, sich krankschreiben lassen und somit eine jährige Sperrfrist erzwingen, ist nicht tolerierbar. Es gibt aber Möglichkeiten, solche fehlbaren „schwarzen Schafe“ zu sanktionieren: Abmahnung im Sinne von Art. 72 PRB; verpflichtende Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung gemäss Art. 65 PRB und Art. 141 PVO. Mit erwähnten Massnahmen kann der Problematik begegnet werden. Mit der vorgeschlagenen Regelung droht, dass korrekt sich verhaltende Mitarbeitende durch die vorgesehene Regelung bestraft werden. Zudem entsteht eine soziale Lücke, welche für die Betroffenen gravierende Folgen nach sich ziehen würde. Damit diese geschlossen werden könnte, müsste ein Modell einer

geeigneten kollektiven Krankentaggeld-Versicherung abgeschlossen werden. Nur auf diese Art könnten die Voraussetzungen geschaffen werden, um länger dauernde Abwesenheiten in Folge Krankheit oder Unfall bis zu einem allfälligen Rentenentscheid sozial abzufedern.

Wir beantragen den Verzicht auf die vorgeschlagene Regelung, auf der Basis OR (Art. 336c), solange keine abfedernden Massnahmen formuliert sind.

Art. 29 Abst. 1 (Einreihung der Stellen, Funktionsbewertung)

Wir weisen darauf in, dass gemäss Absatz 1 kein analytisches Bewertungssystem für die Einreihung der Stellen besteht. Dies erachten wir als Mangel, da mit einem analytischen Verfahren mehr Transparenz und eine bessere arbeitswissenschaftliche Fundierung gewährleistet ist.

Wir verweisen daher auf das eingereichte, aber noch hängige interfraktionelle Postulat (GB/JA! und SP/JUSO) vom 17.09.2009: Anhebung der Mindestlöhne in der Stadtverwaltung und Überprüfung des Lohnsystems welches u.a. eine analytische Funktionsbewertung vorschlägt.

Wir beantragen die rasche Prüfung dieses Anliegens, wie eine analytische Funktionsbewertung in der Stadtverwaltung eingeführt werden kann und eine entsprechende Änderung des Artikels: „Die Einreihung der Stellen in Lohnklassen erfolgt aufgrund einer analytischen Funktionsbewertung.“

Abs. 3 und 4 (Einreihung der Stellen, Funktionsbewertung)

Wir wehren uns nicht grundsätzlich dagegen, dass der Gemeinderat entlastet wird und künftig nur noch für die Kaderstufe 1 zuständig ist und das Personalamt die übrigen Stellen einreicht.

Wir beantragen ein geeignetes Controllinginstrument, welches sicherstellt, dass alle Kadermitarbeitenden nach transparenten und vergleichbaren Regeln eingereiht werden. Beim Controlling ist insbesondere auch der Aspekt Geschlecht einzubeziehen.

Art. 39 Leistungsprämie

Neu soll das bereits existierende Instrument der Prämien für „hervorragende Leistungen“ nicht mehr nur mehr einmalig zur Geltung kommen können, sondern wiederholt. Dieser Ausweitung stehen wir ablehnend gegenüber, da die Bestimmungen über die Ausrichtung nicht vorliegen. In der Erläuterung wird eine Grenze von Fr. 5000.- pro Mal erwähnt, die aber im Reglement nicht festgelegt wird. Als positiv erachten wir die Änderung, dass nicht mehr der Lohn die Referenz ist, da damit hohe Löhne stärkere Prämien bekommen, als tiefere Löhne auch bei gleich „hervorragender“ Leistung.

Wir beantragen, dass auf die Ausweitung der Leistungsprämien verzichtet wird, solange die Bestimmungen nicht geklärt sind (welche Art von Leistungen, Höhe und Modalitäten der Ausrichtung) und kein geeignetes Controllinginstrument vorliegt.

Wir befürworten die Ausrichtung der bisherigen (einmaligen) Prämie unabhängig von der Lohnhöhe, beantragen aber auch in diesem Fall die Festlegung von Bestimmungen unter welchen diese Prämien ausgerichtet werden.

Zudem beantragen wir ein Controlling (mit Aussagen über die Verteilung auf die Hierarchien, Direktionen, nach Geschlecht).

Das Controlling ist gegenüber der zuständigen Stadtratskommission in geeigneter Art zu kommunizieren.

Art. 77, Abs. 1 neu (Aus- und Weiterbildung)

Auch wenn wir die Meinung, dass alle Mitarbeitenden ein Interesse an Aus- und Weiterbildung haben, teilen, ist die vorgesehene Formulierung die Mitarbeitenden „leisten ihren persönlichen Beitrag an die dafür notwendige Aus- und Weiterbildung“ zu unpräzise. Was ist genau mit Beitrag der Mitarbeitenden für die Aus- und Weiterbildung gemeint? (Zeit? Geld? Motivation? Bereitschaft?)

Wir befürworten eine präzisere Neuformulierung.

Art. 89/90 Direktionspersonaldienst / Personalamt

Mit den vorgeschlagenen Neuerungen können wir leben, sofern sichergestellt ist, dass die Stadt Bern auch im Quervergleich der verschiedenen Direktionen eine einheitliche Personalpolitik entwickelt. Dazu erachten wir neben guter Absprachen mit den Direktionspersonaldiensten ein starkes zentrales Personalamt für unabdingbar. Dazu gehören auch verbindliche Richtlinienkompetenzen.

Wir bitten um Kenntnisnahme unserer Vernehmlassungsantwort für die weitere Bearbeitung des Geschäfts.

Mit freundlichen Grüßen



Sekretariat Grünes Bündnis
Karin Jenni