



Direktion für Finanzen, Personal und Informatik
Frau Direktorin Barbara Hayoz
Schwanengasse 14
3011 Bern

Bern, 18. Dezember 2009

Vernehmlassung zur Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern (PRB)

Sehr geehrte Frau Hayoz,
Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit, unsere Stellungnahme zur geplanten Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern abgeben zu können, danken wir Ihnen bestens. Gerne nehmen wir an der Vernehmlassung teil.

Grundsätzliches

1. Die SP steht grundsätzlich für klare Regelungen, einfache Strukturen und schlanke Gesetzgebungen ein. Änderungen, die Vereinfachungen herbeiführen sollen, dürfen jedoch in keinem Fall zu Leistungsabbau, Ungleichbehandlungen etc. führen oder solches allenfalls begünstigen. Bei der Delegation von Aufgaben und Verantwortungen des Personalamtes (PA) an die Direktionspersonaldienste erachten wir die Gefahr der Ungleichbehandlung als erheblich. Wir lehnen diese Änderung deshalb grundsätzlich ab. Auch wenn das PA Weisungen ausarbeiten wird, so ist aus Sicht der SP der Stadt Bern doch immer wieder ein Interpretationsspielraum gegeben, der zu Ungleichbehandlung von Personen führen kann. Ebenso sind wir der Überzeugung, dass der übergeordnete Blick eines vereinheitlichten Personalwesens zu begrüssen ist und deshalb nicht reduziert werden soll.
2. Die gleiche Haltung hat die SP der Stadt Bern auch bezüglich der Auflösung der Kadereinreichungskommission, welche wir folglich ablehnen.
3. Die sprachlichen Anpassungen (Bsp. „die Direktorin oder der Direktor“) begrüssen wir selbstverständlich und werden diese bei den jeweiligen Artikeln nicht einzeln kommentieren.
4. Sämtliche durch den Gemeinderat erlassenen Bestimmungen müssen zwingend mit den Personalverbänden vor Inkrafttreten besprochen werden.

Zu den Artikeln im Einzelnen

Art. 18. Allgemeines; Absatz 3:

Der Einschub „nach Anhörung des Personalamtes“ ist nicht zu streichen (siehe Bemerkungen unter „Grundsätzliches“).

Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung); Absatz 2:

Der Begriff „besondere Umstände“ ist zu vage formuliert. Welche Umstände können dazu führen, dass auf eine Mahnung verzichtet wird? Welche Vergehen seitens der Arbeitnehmenden müssen vorliegen? Wir beantragen deshalb, dass auf diese Formulierung verzichtet wird oder die „besonderen Umstände“ aufgelistet werden. Letzteres erscheint uns jedoch als schwierig, da Aufzählungen in der Regel unvollständig bleiben.

Auf jeden Fall müssen durch den Gemeinderat erlassene Bestimmungen den Personalverbänden und der zuständigen stadträtlichen Aufsichtskommission vor Inkrafttreten zur Kenntnis gebracht werden.

Absatz 3:

Wir beantragen, dass die Frist, innerhalb welcher eine Entlassung vorgenommen werden kann, im *Reglement* (nicht in der PVO) festgeschrieben oder zumindest eine Maximalfrist genannt wird. Dies, um die Transparenz sicherzustellen.

Umplatzierungen sind für die betroffenen Personen eine einschneidende Massnahme und müssen entsprechend umsichtig gehandhabt werden. Wir erwarten deshalb, dass für die Umplatzierungen ein für alle Direktionen gültiges Konzept oder Reglement besteht.

Art. 21 Entlassung zur Unzeit; Absatz 1, Buchstabe c)

Das Generalmisstrauen welches gegenüber Mitarbeitenden, denen eine Entlassung droht, mit der Verschärfung dieses Artikels ausgedrückt wird, verurteilen wir. Es darf nicht sein, dass sich korrekt verhaltende Mitarbeitende durch ein paar Mitarbeitende, welche das Personalreglement missbrauchen, bestraft werden. Im Übrigen bestehen mit den Artikeln 72 PRB und der Möglichkeit einer vertrauensärztlichen Untersuchung (Art. 65 PRB und Art. 141 PVO) ausreichende Sanktionierungsmassnahmen für ebendiese Personen.

Ebenso beantragen wir, eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen, damit Personen, welche von den oben erwähnten Massnahmen betroffen sind, sozial gesichert sind – bis zum Entscheid einer allfälligen Rentenzahlung.

Art. 23 Ausserordentliche Beendigung; Absatz 3:

Streichen „in Absprache mit dem Personalamt“ ist nicht zu streichen (siehe Bemerkungen unter „Grundsätzliches“).

Art. 39 Leistungsprämie; Absatz 1

Wir begrüssen die Absicht, Angestellten, die eine besondere Leistung erbringen, eine Leistungsanerkennung zu erbringen. Wir sind jedoch der Auffassung, dass hierzu ein klares Konzept bestehen muss, welches die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden und die nachhaltige Wirkung des Anreizsystems sichert. Die Streichung „nach Anhörung des Personalamtes“ lehnen wir ab (siehe Bemerkungen unter „Grundsätzliches“).

Wir beantragen, dass eine maximale Summe weiterhin im Gesetz festgeschrieben wird.

Die Ausrichtung von Prämien wird in der Öffentlichkeit immer wieder kontrovers diskutiert. Wir beantragen deshalb, dass die Regelung über die Leistungsprämien der zuständigen Aufsichtskommission des Stadtrates zur Kenntnis gebracht wird.

Absatz 2

Siehe Bemerkungen unter „Grundsätzliches“.

Art. 40 Prämie für Verbesserungsvorschläge; Absatz 4(neu)

Wir beantragen, dass die Regelung über die Leistungsprämien der zuständigen Aufsichtskommission des Stadtrates zur Kenntnis gebracht wird (Begründung siehe Art. 39, Abs. 1).

Art. 77 Aus- und Weiterbildung; Absatz 1 (neu)

Dieser Artikel ist aus unserer Sicht un- bzw. missverständlich formuliert. Es ist selbstverständlich, dass die Mitarbeitenden sich aktiv darum bemühen, in ihrer Tätigkeit „up to date“ zu sein. Mit der Formulierung „Die Mitarbeitenden sind für den Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit verantwortlich“ scheint aber die Stadt die gesamte Verantwortung an die Mitarbeitenden abzu delegieren. Diese einseitige Verantwortung zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktfähigkeit lehnen wir ab. Zudem steht diese Formulierung aus unserer Sicht auch im Widerspruch zu den Artikeln 2 und 3 (alt 1 und 2). Die aktive Förderung – und damit Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden – ist klar Sache beider Parteien (Arbeitnehmende wie Arbeitgebende).

Art. 91 Kommissionen; Buchstabe a)

Wir sind überzeugt, dass die Kadereinreichungskommission ebenfalls zu einer Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen beiträgt und unterschiedliche Einreichungen im Rahmen von Interpretationsspielräumen verhindert. Wir lehnen deshalb die Auflösung dieser Kommission ab.

Neuer Buchstabe

Wie wir bei Art. 20, Absatz 3 erwähnt haben, ist uns die sorgfältige Planung und Vorgehensweise bei Umplatzierungen ein wichtiges Anliegen. Wir beantragen deshalb, dass die Stadtverwaltung eine gesamtsädtische Umplatzierungskommission bildet, welche notwendige Umplatzierungen koordiniert, und dass auch die Vorgehensweisen für alle Direktionen gleich gehandhabt werden.

Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen; Absatz 2

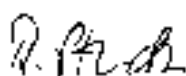
Der Satz „Vor Entscheiden über Lohnklassenanstieg, ...“ ist nicht zu streichen (Begründung siehe Bemerkungen unter „Grundsätzliches“).

Wir weisen nochmals darauf hin, dass die Personalverordnung und allfällige weitere Reglement zwingend mit den Personalverbänden verhandelt werden müssen.

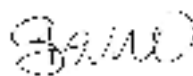
Für eine Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Mit freundlichen Grüßen

SP der Stadt Bern



Béatrice Stucki
Co-Präsidentin



Andrea Bauer
Parteisekretärin