

Interfraktionelle Motion CVP/BDP, FDP/JF (Michael Daphinoff, CVP/Dolores Dana, FDP): Einführung der 42-Stundenwoche für städtisches Personal

Die Arbeitsbedingungen des städtischen Personals sind – namentlich im Vergleich mit der Privatwirtschaft – sehr gut. Beispielhaft seien angefügt:

1. Der ordentliche Ferienanspruch beträgt:
 - bis zum 20. Altersjahr: 32 Tage
 - ab dem 21. Altersjahr: 22 Tage
 - ab dem 50. Altersjahr: 27 Tage
 - ab dem 60. Altersjahr: 32 TageLeitende Angestellte haben Anspruch auf 5 Tage mehr Ferien.
Städtische Angestellte haben zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen des Kantons Bern am 1. Mai frei und am «Zibelemärit» einen halben Tag frei.
2. Anspruch auf 13. Monatslohn.
3. Für Kinder unter 16 Jahren entrichtet die Stadt Bern zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch von Fr. 230.00 bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50% eine ergänzende Kinderzulage von Fr. 27.00.
4. Jeweils nach 5 Jahren erhalten die Mitarbeitenden eine Treuprämie. Diese kann entweder in Form von Geld oder Ferien oder aufgeteilt bezogen werden.
5. Die Mitarbeitenden der Stadt Bern haben die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Kollektivvertrags vergünstigten Krankenzusatzversicherungen anzuschliessen.
6. Die Mitarbeitenden der Stadt Bern profitieren von diversen Vergünstigungen, wie zum Beispiel:
 - einem Stadtbeitrag an öV-Abonnemente,
 - einem Stadtbeitrag an velofahrende Mitarbeitende,
 - einem vergünstigten TST-Fitnessabonnement,
 - einem günstigen Mobiltelefonievertrag
 - Publibike vergünstigt
7. Ordentliches Rentenalter von 63 Jahren.
8. Grosszügige Pensionskassenleistungen (technischer Zinssatz usw.).
9. Zeiterfassung und somit Kompensation auch für Kaderangestellte. Die Arbeitsbedingungen wurden sodann in der jüngeren Vergangenheit mehrfach weiter verbessert:
 - die Einführung eines städtischen Minimallohns;
 - die Erhöhung des städtischen Vaterschaftsurlaubs von drei auf vier Wochen;
 - Bonus für die Angestellten im 2017;
 - Die Löhne der Stadtangestellten werden der Teuerung angeglichen;
 - Bei Mehrlingsgeburten beträgt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub 20 Wochen und der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub 6 Wochen;
 - Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer eingetragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.

Einer der wichtigsten Punkte geht allerdings oft vergessen: Städtische Angestellte müssen nur 40h pro Woche arbeiten. Was nach einer Kleinigkeit klingt, ist in Tat und Wahrheit ein unglaubliches Privileg. Die städtischen Angestellten anderer grösserer Schweizer Städte wie z.B. Zürich, St. Gallen, Luzern, Basel, Biel, Thun etc. müssen mehr als 40h pro Woche arbeiten. Der Unterschied zwischen einer Wochenarbeitszeit von 40h und von 42h ist beachtlich: Wird von einer 100%-Anstellung

ausgegangen und 46 Arbeitswochen pro Jahr, so macht das 1840 Arbeitsstunden pro Jahr bei einer 40h-Woche und 1932 Arbeitsstunden pro Jahr bei einer 42-Woche.

Das ergibt 92 Arbeitsstunden, die ein Angestellter in anderen Städten (und in der Privatwirtschaft) mehr arbeitet.

Rechnet man diese Mehrstunden auf alle rund 3000 städtischen Arbeitnehmenden hoch, so könnte mit derselben Anzahl Arbeitskräfte einiges mehr an Arbeit geleistet und (Dienst-)Leistungen erbracht werden. Und nicht zuletzt könnte mit einer höheren Wochenarbeitszeit auf die Schaffung neuer Stellen innerhalb der Verwaltung verzichtet werden.

Forderung

Aus diesen Gründen wird der Gemeinderat aufgefordert, zuhanden des Stadtrats eine Vorlage im Sinne einer Änderung des Personalreglements (und allfälliger weiterer Rechtsgrundlagen) auszuarbeiten, die eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden für die städtischen Angestellten vorsieht.

Bern, 15. August 2019

Erstunterzeichnende: Michael Daphinoff, Dolores Dana

Mitunterzeichnende: Barbara Freiburghaus, Milena Daphinoff, Bernhard Eicher, Tom Berger, Oliver Berger, Ruth Altmann, Christophe Weder, Dannie Jost, Vivianne Esseiva

Antwort des Gemeinderates

Übergeordnete Rahmenbedingungen

Das Thema Personal rückt aufgrund der demografischen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung vermehrt in den Fokus der politisch verantwortlichen Instanzen.

Die *demografische Struktur* der Schweizer Bevölkerung zeigt einen aus Arbeitgebersicht besorgniserregenden Verlauf. Seit dem Jahr 2018 treten monatlich mehr Erwerbstätige in den Ruhestand als neue Arbeitskräfte die Erwerbstätigkeit aufnehmen. Dieses zunehmende Ungleichgewicht wird als «Fachkräftemangel» bezeichnet. Die entstehende sogenannte demografische Lücke nimmt laufend zu und wird voraussichtlich im Jahr 2030 ihren Höhepunkt erreichen, wenn die Erwerbstätigen mit Jahrgang 1965 (Pillenknick) den Arbeitsmarkt verlassen werden. 2030 werden die geburten schwächsten Jahrgänge den Schritt in die Berufswelt realisieren. Die in den nächsten zehn Jahren entstehende Differenz beläuft sich schweizweit auf rund 500 000 Arbeitskräfte. Es kann derzeit nicht davon ausgegangen werden, dass die Lücke über die Immigration geschlossen werden kann, da die klassischen Rekrutierungsländer (Deutschland, Frankreich, Italien, Portugal) vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Diese Entwicklung stellt für die Stadt Bern ein erhebliches Risiko dar, da die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gefährdet werden kann.

Während der Verlauf der demografischen Entwicklung relativ zuverlässig prognostiziert werden kann, sind die arbeitsmarktlichen Einflüsse der Digitalisierung heute zum Teil noch sehr unklar. Je nach Verlauf können durch die Überführung von analogen Arbeitsschritten in digitale Prozesse fehlende Arbeitsressourcen kompensiert werden, das heisst, im Idealfall können sich die gegenläufigen Entwicklungen rein numerisch aufheben. Für die Arbeitgebenden stellt sich in diesem Zusammenhang jedoch die Frage der Erhaltung und Beschaffung der für den Betrieb erforderlichen Kompetenzprofile: Die Herausforderung wird sein, die Entwicklung des bestehenden Personals rechtzeitig auf die künftigen Erfordernisse auszurichten.

Ein weiterer Trend betrifft den Wertewandel. Gerade die jüngeren Generationen tendieren zu vermehrter Individualität. Normbiographien verschwinden zusehends. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird bei der Auswahl der Arbeitgeberin zunehmend zum zentralen Kriterium.

Diesem Wandel kann und will sich die Stadt Bern als Arbeitgeberin nicht entziehen. Derzeit sind die Anstrengungen schwergewichtig auf die Schaffung von flexiblen, lebensphasengerechten Anstellungsbedingungen ausgerichtet. Damit sollen einerseits die Attraktivität und andererseits die Möglichkeit zur verbesserten Ausschöpfung des bestehenden Arbeitskräftepotenzials erhöht werden. Nebst der konsequenten Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen fokussiert sich die Personalarbeit der Stadt Bern auf das Gesundheitsmanagement (laufend steigendes Durchschnittsalter, zunehmende Belastung), das Diversitätsmanagement (Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, Integration von bisher nicht oder nicht optimal aktiviertem Arbeitskräftepotenzial), die Personalentwicklung (Ressourcenorientierung, lebenslanges Lernen) sowie die Digitalisierung von HR-Prozessen.

Die Stadt Bern als Arbeitgeberin

Die Stadt Bern hat insgesamt fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Dies zeigen auch die in der Motion angeführten Themengebiete, wenngleich auch nicht alle dem aktuellen Stand entsprechen (Urlaubsansprüche bei Mehrlingsgeburten) oder eine falsche Assoziation hervorrufen (Bonus für die Angestellten). Einige der aufgeführten Elemente entsprechen dem üblichen Standard auf dem Arbeitsmarkt – zumindest bei grösseren Arbeitgebenden (Ferien, 13. Monatslohn, Zusatzleistungen zu den gesetzlichen Familienzulagen, Krankenversicherung, Pensionskassenleistungen). Wie verschiedene andere Arbeitgebende kann die Stadt Bern ihren Mitarbeitenden auch Vergünstigungen anbieten, wobei diese im Vergleich zur Privatwirtschaft eine eher geringe Bedeutung aufweisen (so erfolgt etwa die Vergünstigung des Fitnessabonnements aufgrund einer mengenbedingten Rabattierung und nicht durch einen Arbeitgeberbeitrag). Bei anderen Anstellungsbedingungen geht die Stadt bewusst über das übliche Niveau hinaus (flexible Arbeitszeitregelungen, Urlaubsregelungen bei Elternschaft). Dies, weil sie bewusst eine Rolle als Vorreiterin in Anspruch nimmt, aber auch, um sich gegenüber ihrer Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt als familienfreundliche und soziale Arbeitgeberin zu positionieren.

Gegenüber Bund und Kanton als grösste Konkurrenten auf dem regionalen Arbeitsmarkt hinkt die Stadt bei den Löhnen hinterher. Sie muss deshalb bei den nichtmonetären Anstellungsbedingungen punkten: Sie tut dies namentlich bei der Arbeitsdauer und der Arbeitszeitflexibilisierung. Mit der 40-Stundenwoche steht sie vergleichsweise gut da. Beim Kanton Bern und der Schweizerischen Post arbeitet man auf der Basis der 42-Stundenwoche. Bei der Bundesverwaltung beträgt die Wochenarbeitszeit 41 ½ Stunden, wogegen die SBB auf der 41-Stundenwoche basieren. Immerhin weist auch die Swisscom die 40-Stundenwoche als Basisarbeitszeit aus. Die Stadt steht somit im Bereich Wochenarbeitszeit nicht völlig alleine da.

In Zukunft steht eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an, bei der sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend aufweichen (mit all den damit verbundenen Vor- und Nachteilen). Damit werden Arbeitszeitverkürzungen einhergehen, begünstigt durch Digitalisierung und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz. Die von der Motion vorgezeichnete Erhöhung der Wochenstundenzahl steht dem aktuellen Trend in der Arbeitswelt diametral entgegen.

Hinzu kommt, dass die im Jahr 2000 eingeführte Senkung der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden als Sparmassnahme konzipiert wurde. Eine Stunde der Arbeitszeitverkürzung ging zulasten

der Mitarbeitenden. In diesem Umfang wurden die Löhne nicht angepasst. Wenn die Wochenarbeitszeit wieder auf 42 Stunden verlängert würde, müsste mindestens eine dieser beiden Stunden finanziell abgegolten werden.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass angesichts der grossen Herausforderungen, die an die Stadt und ihre Mitarbeitenden gestellt werden, die von der Motion verlangte Verlängerung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden in Anbetracht der rasant zunehmenden Anspannung am Arbeitsmarkt falsch ist. Der Gemeinderat beantragt daher dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 12. Februar 2020

Der Gemeinderat