

## **Interpellation Fraktion SP (Halua Pinto de Magalhães/Johannes Wartenweiler): Soziale und politische Anforderungen an Smart City Bern 1 - städtische Beschäftigte**

Seit der globalen Wirtschaftskrise 2008 mit ihren Folgen für die öffentlichen Investitionen boomt ein neuer Trend der modernen Stadtentwicklung: „Smart City“ beherrscht den Diskurs über die Stadt der Zukunft. Die Schweiz hat diesen Trend etwas verschlafen – jetzt ist er aber angekommen! Auch die Stadt Bern macht sich inzwischen Gedanken dazu.<sup>1</sup> Was aber ist eine „smarte“ Stadt überhaupt? Das Konzept von „Smart Cities“ ist diffus und es gibt keine allgemein gültige Definition, was aus einer Stadt eine „Smart City“ macht. Für gewöhnlich wird darunter ein neuer Ansatz von Stadtentwicklung verstanden, welcher die Infrastruktur und den Lebensalltag der Stadtbewohnenden durch den Einsatz von (Kommunikations-)Technologie und Innovation (von IT-Unternehmen) nachhaltig optimiert. Übergeordnetes Ziel ist es dabei mit minimalem Ressourcenverbrauch maximale Lebensqualität erreichen zu können. Gleichzeitig soll mithilfe der modernen Kommunikationsmedien die Stadtbevölkerung noch partizipativer in die Stadtentwicklung eingebunden werden. Der Bund hat inzwischen eine Strategie zu „Smart Cities“ ausgearbeitet.<sup>2</sup> Die Stadt Bern will nun die Voraussetzungen schaffen, um smart zu werden. Wir begrüßen zwar eine zeitgemässe Stadtentwicklung, der weltweite öffentliche Diskurs wird allerdings von technokratischen Lösungsansätzen dominiert. Dabei wird eine Stadt auf messbare Daten reduziert, welche in Echtzeit überwacht und kontrolliert werden können. Auf dieser Grundlage können sich dann die Städte im weltweiten Konkurrenzkampf messen, welcher durch die globale Urbanisierung noch zusätzlich angetrieben wird. Ein rein technologisches Projekt wird den sozialen und politischen Dimensionen jedoch kaum gerecht werden, die sich gerade durch diese transnationale Konstellationen erheblich verändern. Die digitale Vernetzung schafft auch neue Möglichkeiten für die Flexibilisierung der Arbeitszeit. „Smart City“ wird deshalb nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten der Stadt und ihrer Anstalten sein. Die SP-Fraktion möchte deshalb vom Gemeinderat Antworten auf die folgenden Fragen:

1. Wie stellt der Gemeinderat sicher, dass für die städtischen Angestellten und die Beschäftigten der städtischen Anstalten weiterhin regulierte Arbeitszeiten im Rahmen von Reglementen und Gesamtarbeitsverträgen gelten?
2. In einer digitalen Ökonomie braucht es neue Kompetenzen, um in der Arbeitswelt bestehen zu können. Welche Strategien verfolgt der Gemeinderat, um das städtische Personal und das Personal der städtischen Anstalten in diesem neuen Arbeitsumfeld zu qualifizieren?

Bern, 03. November 2016

*Erstunterzeichnende: Halua Pinto de Magalhães, Johannes Wartenweiler*

*Mitunterzeichnende: Benno Frauchiger, Martin Krebs, Ingrid Kissling-Näf, Michael Sutter, David Stampfli, Marieke Kruit, Edith Siegenthaler, Barbara Nyffeler, Rithy Chheng, Peter Marbet, Fuat Köçer, Yasemin Cevik, Katharina Altas, Nadja Kehrl-Feldmann, Ursina Anderegg, Bettina Stüssi, Nora Krummen*

---

<sup>1</sup> siehe dazu Stadtentwicklungskonzept Bern 2016 und neue ewb Eignerstrategie

<sup>2</sup> [www.smartcity-schweiz.ch](http://www.smartcity-schweiz.ch)

## **Antwort des Gemeinderats**

Nicht zuletzt dank der rasenden Entwicklung der Informationstechnologie ist in den letzten Jahren ein starker Trend zur Flexibilisierung der Arbeitszeit festzustellen. Dies eröffnet Chancen und Risiken: Der Trend kommt einerseits den Unternehmen entgegen, die auch ausserhalb der klassischen Arbeitszeiten auf Präsenz und Know-how ihrer Mitarbeitenden zugreifen können. Auf der anderen Seite profitieren Mitarbeitende, welche die Arbeit entsprechend ihren Lebensumständen bezüglich Arbeitszeit und -ort flexibel erbringen können. Demgegenüber laufen Mitarbeitende vermehrt Gefahr, Arbeit und Freizeit unkontrolliert zu vermischen, was bei fehlender oder zu kurzer Erholung zu gesundheitlichen Problemen, bis hin zu einem Burnout, führen kann.

Der Gemeinderat ist sich dieser Entwicklung und den damit verbundenen Chancen und Risiken sehr bewusst. Mangels monetären Attraktivierungsmerkmalen - es gilt nach wie vor der Lohndeckel der Initiative 200 000 Franken sind genug - hat sich die Stadt bereits in den vergangenen Jahren mit flexiblen, innovativen Arbeitszeitformen und -modellen auf dem Arbeitsmarkt als moderne Arbeitgeberin profiliert. Dieser Weg soll weiter beschritten werden. In Absprache mit den Personalverbänden hat der Gemeinderat die Prüfung weiterer Flexibilisierungsmassnahmen in die Wege geleitet.

### *Zu Frage 1:*

So wie die Frage gestellt ist, gehen die Interpellantinnen und Interpellanten davon aus, dass der Gemeinderat nicht nur die Anstellungsbedingungen des städtischen Personals, sondern auch jene der städtischen Anstalten festlegen kann.

Für die städtischen Mitarbeitenden trifft dies zu: Der Gemeinderat legt die Anstellungsbedingungen des städtischen Personals in der Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB 153.011) fest - was namentlich auch die Regelung der Arbeitszeit betrifft - soweit nicht der Stadtrat gemäss Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) zuständig ist.

Gemäss städtischem Personalrecht müssen die Verbände des städtischen Personals als Sozialpartner im Rahmen der Mitwirkungsbestimmungen zu Änderungen der Anstellungsbedingungen angehört werden. Sie haben das Recht, Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen. Mit dem Einbezug der Sozialpartner wird sichergestellt, dass die Interessen der Stadt und der Mitarbeitenden an flexiblen Arbeitszeiten gewahrt werden, gleichzeitig aber auch der zwingende Schutz vor (Selbst-)Ausbeutung sichergestellt ist.

Für die städtischen Anstalten gelten die jeweiligen Anstaltsreglemente. In operativen Fragen - und dazu gehört die Regelung der Arbeitszeit - ist darin für den Gemeinderat keine Einflussmöglichkeit vorgesehen. Dies ist auch nicht nötig, denn die Sozialpartner sind im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen eng in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingebunden.

### *Zu Frage 2:*

Eine Smart City kennzeichnet sich dadurch aus, dass sie Aufgaben mittels partizipativen Ansatzes unter Einbezug verschiedenster Anspruchsgruppen und mit der Nutzung von neuen Technologien zu lösen versucht (vgl. [www.smartcity-schweiz.ch](http://www.smartcity-schweiz.ch)).

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass sich dadurch Aufgabengebiete verändern und neue Anforderungen an die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und der städtischen Anstalten stellen.

Partizipative Ansätze unter Einbezug verschiedenster Anspruchsgruppen erfordern von Mitarbeitenden ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen. Für deren Entwicklung bietet das Personalamt, Bereich Ausbildung und Organisationsberatung, im Rahmen des jährlich erscheinenden Weiterbildungsprogramms verschiedene Seminare an. Auch mittels Beratungsangeboten werden die benötigten Kompetenzen gestärkt.

Eine zusätzliche Unterstützung für die Mitarbeitenden hat der Gemeinderat mit den Instrumenten „Mitreden und Mitgestalten. Arbeitshilfe zu partizipativen Prozessen für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung“ sowie der neu aufgeschalteten Intranetseite „Partizipation Mitreden und Mitgestalten“, die umfangreiche Hilfsmittel und Anleitungen enthält, geschaffen. Ebenso wird die Arbeitshilfe mittels geeigneter Weiterbildungsangeboten den Mitarbeitenden näher gebracht werden.

Die Nutzung neuer Technologien verlangt entsprechende Anwendungskompetenz. Diese zu trainieren, ohne dass die neue Technologie bereits eingesetzt wird, erzielt wenig Nutzen. Wichtig wird eine rechtzeitige gezielte Planung des Einsatzes neuer Technologien gekoppelt mit entsprechendem Training sein, um die Mitarbeitenden zu qualifizieren.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sämtliche Kompetenzen, die nicht durch Maschinen ersetzt werden können, vermehrt an Bedeutung gewinnen werden. Diese sind, um nur einige zu nennen: Empathie, einen eigenen Standpunkt entwickeln können, die Fähigkeit, richtige Fragen zu stellen, Ausnahmen zu managen und Unsicherheiten auszuhalten sowie die erwähnte Anwenderkompetenz neuer Technologien. Neue Konzepte zur Entwicklung der erwähnten Kompetenzen werden zeitgerecht erarbeitet.

Bern, 15. Februar 2017

Der Gemeinderat