

Genehmigt: 19.05.2022

Protokoll 07

Stadtratssitzung

Donnerstag, 31.03.2022, 17.00 Uhr und 20.35 Uhr

Rathaus, Grossratssaal

Inhaltsverzeichnis

Traktandum	Seite
Präsenzliste der Sitzung 17.00 bis 18.55 Uhr	347
Mitteilungen des Vorsitzenden	348
Traktandenliste	349
1 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 01 vom 13.01.2022)	349
2 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 02 vom 27.01.2022)	349
3 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 03 vom 03.02.2022)	349
4 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 04 vom 17.02.2022)	350
5 Schutz und Rettung Bern: Ersatz eines Tanklöschfahrzeugs für die Berufsfeuerwehr Stadt Bern; Kredit.....	350
6 Schutz und Rettung Bern: Ersatz von drei Tanklöschfahrzeugen für die Feuerwehr Bern (Berufs- und Milizfeuerwehr); Kredit	351
7 Pumpwerk Jurastrasse 1: Gesamtanierung; Projektierungs- und Ausführungskredit...	352
8 Finanzielles Steuerungs- und Berichterstattungssystem (FISBE): Planungssoftware; Investitionskredit/Verpflichtungskredit	353
9 Teuerungsausgleich für die städtischen Mitarbeitenden; Nachkredit	354
10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung	361
Präsenzliste der Sitzung 20.35 bis 22.15 Uhr	398
Mitteilungen des Vorsitzenden	399
22 Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Reithalle Bern: was für Konsequenzen zieht der Gemeinderat daraus, dass der Regierungsrat den Entzug der Bewilligungsbefugnis in und rund um die Reithalle Bern prüfen muss und der Regierungsrat zusätzlich abklären will, ob auch die Denkmalpflege und Baupolizei dem Kanton übertragen will?	399
23 Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Feuerwehrfahrzeuge: Was ist wichtiger: die Einhaltung der städtischen Klimaziele oder die Erreichbarkeit der Objekte durch geeignete Fahrzeuge der Blaulichtorganisationen? Oder sollen die letzten Autofahrer vertrieben werden?	399
24 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Dolores Dana, FDP/Florence Schmid, JF): Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses	400
25 Kleine Anfrage Marcel Wüthrich (GFL), Therese Streit (EVP), Gabriela Blatter (GLP): Hat die städtische Pensionskasse infolge des russischen Angriffskriegs Verluste erlitten?.....	400

26	Kleine Anfrage Marcel Wüthrich (GFL), Therese Streit (EVP), Remo Sägesser (GLP): Wie – zum zweiten – passen Vermögensverwaltungsmandate der Credit Suisse zum Nachhaltigkeitsauftrag der städtischen Pensionskasse?	401
27	Kleine Anfrage Lukas Gutzwiller (GFL): Kann der Gemeinderat das Modell «wir sind Stadtgarten» für günstigen Wohnraum in der zweiten Bauetappe Viererfeld vorsehen?.....	401
28	Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Neue «Zwischennutzer» im Stöckacker mit Slogans ACAB (all cops are bastards). Greift der Gemeinderat endlich ein oder toleriert der Gemeinderat diese menschenverachtenden Äusserungen als Ausfluss der freien Meinungsäusserung?	401
10	Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung	402
15	Postulat Fraktion SP/JUSO (Bernadette Häfliger, SP/Lisa Witzig, JUSO): Anerkennung der gesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit durch die Stadt Bern als Arbeitgeberin	406
21	Interfraktionelle Motion SP/JUSO, GLP/JGLP, Mitte, GFL/EVP, GB/JA!, AL/GaP/PdA (Bernadette Häfliger/Barbara Nyffeler, SP/Gabriela Blatter/Marianne Schild, GLP/Vivianne Esseiva/Claudine Esseiva, FDP/Sibyl Eigenmann, CVP/Brigitte Hilty Haller, GFL/Therese Streit, EVP/Regula Bühlmann, GB/Eva Gammenthaler, AL/Zora Schneider, PdA): Den Pionierinnen ihren ständigen Platz geben!	406
16	Interfraktionelle Motion GB/JA!, SP, GFL/EVP, GLP (Regula Bühlmann, GB/Patrizia Mordini, SP/Janine Wicki, GFL/Melanie Mettler, GLP): Lohntransparenz in Stellenausschreibungen; Begründungsbericht.....	410
17	Postulat Michael Burkard (GFL), Fuat Köçer (SP), Mohamed Abdirahim (JUSO), Brigitte Hilti-Haller (GFL), Tabea Rai (AL), Marianne Schild (GLP): Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungsverfahren in der Stadtverwaltung	413
18	Motion Fraktion SVP (Alexander Feuz/Janosch Weyermann, SVP): Millionendefizit in der Stadt Bern: Ein sofortiges Stellenmoratorium ist erforderlich	413
19	Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, BDP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern/Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Abschreibung Punkt 1.....	414
20	Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, BDP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern/Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Abschreibung Punkt 2.....	416
29	Motion Fraktion GB/JA! (Franziska Grossenbacher, GB): Zukunft des Wifag-Areals an die Hand nehmen!; Abschreibung	416
30	Interfraktionelle Motion BDP/CVP, GFL/EVP (Martin Schneider, BDP/Manuel C. Widmer, GFL): Solarzellen auf möglichst viele städtische Dächer!; Abschreibung	416
	Verschobene Traktanden.....	419
	Eingänge	420

Präsenzliste der Sitzung 17.00 bis 18.55 Uhr

Vorsitzend

Präsident Manuel C. Widmer

Anwesend

Mohamed Abdirahim	Katharina Gallizzi	Szabolcs Mihalyi
Yasmin Amana Abdullahi	Lionel Gaudy	Tanja Miljanovic
Valentina Achermann	Franziska Geiser	Barbara Nyffeler
Janina Aeberhard	Thomas Glauser	Halua Pinto de Magalhães
Timur Akçasayar	Lukas Gutzwiller	Tabea Rai
Lena Allenspach	Bernadette Häfliger	Simone Richner
Katharina Altas	Erich Hess	Claudio Righetti
Ruth Altmann	Brigitte Hilty Haller	Mirjam Roder
Ursina Anderegg	Michael Hoekstra	Sarah Rubin
Tom Berger	Seraphine Iseli	Rahel Ruch
Diego Bigger	Ueli Jaisli	Michael Ruefer
Lea Bill	Bettina Jans-Troxler	Kurt Rügsegger
Laura Binz	Anna Jegher	Judith Schenk
Gabriela Blatter	Nora Joos	Marianne Schild
Regula Bühlmann	Barbara Keller	Florence Schmid
Eva Chen	Ingrid Kissling-Näf	Sara Schmid
Francesca Chukwunyere	Fuat Köçer	Edith Siegenthaler
Nicole Cornu	Eva Krattiger	Ursula Stöckli
Dolores Dana	Nora Krummen	Therese Streit-Ramseier
Milena Daphinoff	Anna Leissing	Bettina Stüssi
Sibyl Martha Eigenmann	Corina Liebi	Michael Sutter
Claudine Esseiva	Maurice Lindgren	Ayse Turgul
Alexander Feuz	Simone Machado	Janosch Weyermann
Jelena Filipovic	Salome Mathys	Marcel Wüthrich
Thomas Fuchs	Matteo Micieli	

Entschuldigt

Nicole Bieri	Jemima Fischer	Remo Sägesser
Vivianne Esseiva	Alina Irene Murano	

Vertretung Gemeinderat

Alec von Graffenried PRD	Michael Aebersold FPI	Marieke Kruit TVS
Reto Nause SUE		

Entschuldigt

Franziska Teuscher BSS

Ratssekretariat

Nadja Bischoff, Ratssekretärin	Mago Flück, Ratsweibel
Christine Otis, Protokoll	Cornelia Stücker, Sekretariat

Stadtkanzlei

Claudia Mannhart, Stadtschreiberin

Mitteilungen des Vorsitzenden

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich begrüsse Sie zur Sitzung. Der 31. März ist weltweit der «Transgender Day of Visibility» – der Tag der Sichtbarkeit von Transmenschen. An diesem Tag wird die Gesellschaft nicht nur für das Thema Transmenschen sensibilisiert, sondern es wird durch mehr Sichtbarkeit und Verständnis zudem Prävention gegen Diskriminierung betrieben. Man feiert den Verdienst und die Leistungen von Transmenschen. Aus diesem Anlass habe ich Ihnen heute Informationsbroschüren zum Thema Transmenschen auf die Pulte legen lassen. Ich habe sie vom Transgender Network Switzerland erhalten. Mein Dank geht an die Beratungsstelle Checkpoint, die nicht nur Transmenschen berät, sondern auch mir geholfen hat, Informationen zum Thema zu erhalten, um Ihnen diese zukommen zu lassen.

Nach einem aufregenden Wahlwochenende steht diesem Parlament einmal mehr ein Aderlass in Richtung Kantonsparlament bevor. Ich möchte folgenden Stadträtinnen und Stadträten zu ihrer Wahl in den Grossen Rat herzlich gratulieren: Sibyl Martha Eigenmann, Claudine Esseiva, Thomas Fuchs, Brigitte Hilty Haller, Tabea Rai, Marianne Schild und Edith Siegenthaler.

Applaus im Saal.

Wie in den Medien zu vernehmen war, werden zwar nicht alle von ihnen, aber wohl die allermeisten den Stadtrat früher oder später verlassen. Ein erstes Rücktrittsschreiben flatterte bereits Anfang dieser Woche auf meinen Tisch. Es ist dasjenige von Edith Siegenthaler. Ich verlese das Schreiben: «Sehr geehrter Herr Stadtratspräsident, liebe Stadtratskolleginnen und -kollegen, liebe Anwesende. Am letzten Wochenende habe ich die Wiederwahl in den Grossen Rat geschafft und das ist der Grund, weshalb ich mich heute von Ihnen verabschiede. Ich werde mich nun ganz dem Mandat im Grossen Rat widmen und hier im Rathaus zumindest am Donnerstagabend nicht mehr anzutreffen sein. Ich freue mich sehr, mich nun ganz auf die kantonale Ebene konzentrieren zu können und im Übrigen werde ich dort ja durchaus das eine oder andere Gesicht aus dem Stadtrat wieder antreffen. Ich war gerne Teil dieses Parlaments. Ich bin gerne auf meinem Platz gesessen und auch gerne zu Ihnen an Ihre Plätze gekommen, um das eine oder andere Geschäft zu besprechen und etwas einzufädeln, auch wenn der Stadtratspräsident oder die Stadtratspräsidentin solche Gespräche lieber in der Wandelhalle gesehen hätten. Aber es heisst ja nun mal «Parlament» und nicht «Schweige-ment». Es ist für mich zentral, dass wir hier sind, um miteinander zu reden. Ich möchte Ihnen für alle die Gespräche danken, die ich hier mit Ihnen führen durfte. Sei es von meinem Platz aus mit Ihnen in den hinteren Reihen, in der Wandelhalle, am Mikrofon, in der Aufsichtskommission, in der Fraktion, beim Bier, beim Essen oder sonst wo. Es war spannend, anregend, auch aufregend, manchmal mühsam, aber in aller Regel ergiebig. Ich wünsche Ihnen allen alles Gute bei Ihrer weiteren parlamentarischen Arbeit und freue mich, wenn ich Ihnen bei anderer Gelegenheit wieder über den Weg laufe. Und wenn Sie Zeit haben für mehr als einen kurzen Gruss, bin ich gerne für weitere Gespräche zu haben. Auf bald, Edith Siegenthaler.»

Applaus im Saal.

Mit Ihnen, Edith Siegenthaler, verlässt eine profilierte Politikerin sowie ein geschätztes Mitglied dieses Parlaments nach 2038 Tagen den Stadtrat. Sie haben in Ihren verschiedenen Funktionen, unter anderem auch als Präsidentin der AK, stets den Dialog zwischen den Fraktionen und allen Mitgliedern gesucht und sich dafür engagiert – wenn auch manchmal etwas zu laut neben dem Rednerpult. Allerdings ist klar, dass zusammen zu sprechen immer gut ist, manchmal vielleicht besonders neben dem Rednerpult. Dass Sie sich nun ab sofort vollum-

fänglich auf Ihr Grossratsmandat konzentrieren wollen, ist nachvollziehbar. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg dabei. Es wird im Grossen Rat sehr viel schwieriger werden, zu gewinnen, als Sie es sich von hier gewohnt sind. Das muss man lernen, wenn man ins Kantonsparlament wechselt. Vielen Dank, dass Sie sich während sechs Jahren im Stadtrat für die Stadt eingesetzt haben und dass Sie das nun weiterhin für den Kanton Bern tun werden.

Wir haben heute niemanden, der virtuell an der Sitzung teilnimmt. Falls Sie vergessen haben, sich einzubadgen, bitte ich Sie, dies nachzuholen. Nach wie vor empfehlen wir Ihnen – auch wenn laut Bundesrat die Pandemie morgen vorbei ist – bei diesen engen Platzverhältnissen eine Maske zu tragen. Weiter bitten wir Sie, bei Krankheitssymptomen der Stadtratssitzung fernzubleiben.

Dringliche Vorstösse reichen Sie bitte bis um 21.00 Uhr ein, alle weiteren Vorstösse bis um 21.30 Uhr, besten Dank. Weiter möchte ich Sie auf den Anlass der Gruppe «Tourismus» hinweisen. Dieses Treffen findet heute in der Sitzungspause ab 19.15 Uhr im Sitzungszimmer 7 statt. Diejenigen, die ihn bestellt haben, finden auf Ihrem Pult die gedruckte Version des Integrierten Aufgaben- und Finanzplans (IAFP) und für die Kommissionen die Sonderausgaben zum Jahresbericht 2021.

Traktandenliste

Die Traktanden 1 bis 4, 5 und 6, 10 und 15, 16 bis 18 sowie 19 und 20 werden gemeinsam behandelt.

- Traktanden 1 bis 4 werden gemeinsam behandelt. -

2022.SR.000045

1 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 01 vom 13.01.2022)

Der Stadtrat genehmigt das Protokoll 01 vom 13.01.2022.

2022.SR.000045

2 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 02 vom 27.01.2022)

Der Stadtrat genehmigt das Protokoll 02 vom 27.01.2022.

2022.SR.000045

3 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 03 vom 03.02.2022)

Der Stadtrat genehmigt das Protokoll 03 vom 03.02.2022.

2022.SR.000045

4 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 04 vom 17.02.2022)

Der Stadtrat genehmigt das Protokoll 04 vom 17.02.2022.

- Traktanden 5 und 6 werden gemeinsam diskutiert. -

2021.SUE.000087

5 Schutz und Rettung Bern: Ersatz eines Tanklöschfahrzeugs für die Berufsfeuerwehr Stadt Bern; Kredit

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat genehmigt die Ersatzbeschaffung eines Tanklöschfahrzeugs für die Berufsfeuerwehr der Stadt Bern.
2. Er bewilligt für die Realisierung einen Kredit von Fr. 650 000.00 zu Lasten der Investitionsrechnung, Konto I2450006 (Kostenstelle 245301).
3. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Bern, 20. Oktober 2021

FSU-Sprecher *Thomas Fuchs*: Es geht um den Ersatz von Tanklöschfahrzeugen und es handelt sich um zwei Geschäfte. Erstens geht es um ein Tanklöschfahrzeug für die Berufsfeuerwehr der Stadt Bern für 650 000 Franken und zweitens um den Ersatz von drei Tanklöschfahrzeugen für die Feuerwehr Bern (Berufs- und Milizfeuerwehr) für 1.2 Mio. Franken.

Beim ersten Tanklöschfahrzeug geht es um ein über 20 Jahre altes Fahrzeug, das ausgemustert wird. Man wird darum bemüht sein, das alte Fahrzeug noch zu einem möglichst guten Preis zu verkaufen. Das neue Fahrzeug kostet 650 000 Franken, es sind keine Mehrkosten zu erwarten. Die Ausschreibung ist erfolgt und der Bedarf ist aus unserer Sicht gegeben. Das Fahrzeug ist sehr kostengünstig. Generell gesehen sind alle vier zu beschaffenden Fahrzeuge wartungsärmer als ihre Vorgängermodelle. Für einen langfristigen Betrieb ist es nötig, dass die Fahrzeuge regelmässig ersetzt werden. Ob es gerade in diesem Jahr nötig ist oder nicht, spielt keine Rolle. Wichtig ist, dass eine gewisse Regelmässigkeit beibehalten wird. Das wird aktuell so umgesetzt, die Fahrzeuge werden ersetzt, damit sie immer den neusten technischen Anforderungen entsprechen. In zehn Jahren werden es vermutlich Elektro-Tanklöschfahrzeuge sein.

Bei den drei Tanklöschfahrzeugen der Feuerwehr Bern geht es um zwei Fahrzeuge der Berufsfeuerwehr und eines der Milizfeuerwehrkompanie. Ich habe mit den entsprechenden Leuten gesprochen und war vor Ort. Auch bei diesem Geschäft sind keine Kostenüberschreitungen zu erwarten. Die Kosten sind mit 1.2 Mio. Franken genau ausgewiesen. Die Fahrzeuge weisen eine Breite von 2.4 Meter auf, was für eine schnelle Intervention in den Quartieren nötig ist. Der Bedarfsnachweis ist ebenfalls vorhanden. Die alten Fahrzeuge werden an anderen Orten weiterhin zum Einsatz kommen. Die FSU empfiehlt die beiden Kredite einstimmig zur Annahme.

Es wurde die Frage nach gemeinsamer Beschaffung mit anderen Standorten wie beispielsweise Burgdorf oder Basel aufgeworfen, wie dies bereits früher mal gemacht wurde. Es hat sich herausgestellt, dass sich diese Gelegenheit diesmal nicht bietet. Auch Abklärungen betreffend Elektrofahrzeuge wurden getroffen. Die Gebäudeversicherung des Kantons Bern

(GVB) hat ein Pilotprojekt lanciert, an dem sich die Stadt Bern zu einem späteren Zeitpunkt gerne beteiligen wird. Zum jetzigen Zeitpunkt sind solche Fahrzeuge serienmässig noch nicht zu einem vernünftigen Preis beschaffbar. Aus unserer Sicht ist es nicht sinnvoll, wenn man viel mehr Geld investiert, nur damit wir die ersten mit Elektrofahrzeugen sind.

Im Namen der FSU beantrage ich Ihnen die Annahme der beiden Geschäfte wie vorgestellt. Die SVP-Fraktion schliesst sich dieser Meinung an.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Kredit zu. (60 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 003](#)

2021.SUE.000088

6 Schutz und Rettung Bern: Ersatz von drei Tanklöschfahrzeugen für die Feuerwehr Bern (Berufs- und Milizfeuerwehr); Kredit

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat genehmigt die Ersatzbeschaffung von drei City-Tanklöschfahrzeugen für die Feuerwehr der Stadt Bern (Berufs- und Milizfeuerwehr).
2. Er bewilligt für die Realisierung einen Kredit von Fr. 1 200 000.00 zu Lasten der Investitionsrechnung, Konto I2450005 (Kostenstelle 245390).
3. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Bern, 20. Oktober 2021

Diskussion siehe Traktandum 5.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Kredit zu. (55 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 004](#)

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Es ging vergessen, vor den ersten Traktanden über einen Ordnungsantrag abzustimmen. Es liegt ein Ordnungsantrag der SP/JUSO-Fraktion vor, der die Traktanden 11, 12, 13 und 14 betrifft.

Bernadette Häfliger (SP): Die Fraktion SP/JUSO stellt den **Ordnungsantrag**, dass die Traktanden 11, 12, 13 und 14 auf die 2. Lesung des Personalreglements zu verschieben seien. Wir sind der Meinung, dass mit den Motionen in den Traktanden 11 bis 14 Themen angesprochen werden, die das Personalreglement betreffen, und dass die entsprechenden Anträge in der ersten Lesung im Rahmen der Teilrevision gestellt werden können, damit die vorberatende Kommission diese diskutieren und die Verwaltung dazu Stellung nehmen kann. Das ist deutlich effizienter, als wenn Motionen überwiesen werden, für die die Verwaltung erst zwei Jahre später einen entsprechenden Vorschlag macht. In der zweiten Lesung kann über die entsprechenden Anträge abgestimmt und diskutiert werden.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Ordnungsantrag SP/JUSO zu. (49 Ja , 14 Nein, 0 Enthalten) [Namen 005](#)

Tom Berger (FDP): Ich stelle den **Ordnungsantrag**, dass wir über die Abschreibung des Vorstosses in Traktandum 14 trotzdem heute Abend befinden. Mit einer überwiesenen Motion geben wir dem Gemeinderat einen Auftrag, uns eine Reglementsrevision vorzulegen und die-

sen Auftrag hat der Gemeinderat erfüllt, da uns diese heute vorliegt. Wenn wir im Rahmen der Reglementsrevision anschliessend den Vorstoss nicht umsetzen würden, indem wir den Artikel wieder aus dem Reglement streichen, wäre das unser Fehler, aber nicht derjenige des Gemeinderats. Dass die Abschreibung heute nicht vorgenommen wird, obwohl der Gemeinderat seinen Auftrag erfüllt hat, ist in unseren Augen nicht korrekt. Deshalb stellen wir den Ordnungsantrag auf Abschreibung des Vorstosses in Traktandum 14.

Beschluss

Der Stadtrat lehnt den Ordnungsantrag Berger ab. (29 Ja, 37 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 006

2021.TVS.000267

7 Pumpwerk Jurastrasse 1: Gesamtsanierung; Projektierungs- und Ausführungskredit

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat genehmigt das Projekt Pumpwerk Jurastrasse 1: Gesamtsanierung; Projektierungs- und Ausführungskredit.
2. Für die Umsetzung wird ein Projektierungs- und Ausführungskredit von Fr. 470 000.00 zulasten der Investitionsrechnung, Konto I8500262 (Kostenstelle 850200) bewilligt.
3. Der Gemeinderat wird beauftragt, diesen Beschluss zu vollziehen.

Bern, 12. Januar 2022

PVS-Sprecher *Timur Akçasayar* (SP): Das Geschäft war in der Kommission unbestritten. Das Pumpwerk wurde 1972 erbaut und befindet sich aktuell in einem sehr schlechten Zustand. Es liegt im Lorrainequartier zwischen der Aare und dem Eisenbahnviadukt und pumpt das Mischabwasser von den Liegenschaften zur Hauptleitung, die zur Abwasserreinigungsanlage der ARA Region Bern AG führt. Die Steuerung der Pumpe ist nicht mehr zeitgemäss und fiel ausserdem bereits aus. Aktuell wird sie leider durch ein Provisorium betrieben. Ein Ausfall der Pumpe würde bedeuten, dass der Gewässerschutz nicht mehr gewährleistet wäre und die Aare verschmutzt werden würde. Weiter erfüllt das Pumpwerk die aktuellen Bestimmungen zum Arbeitsschutz nicht mehr und muss an den heutigen Stand der Technik angepasst werden, damit die städtischen Mitarbeiter im fünf Meter tiefen Schacht sicher arbeiten können. Deshalb ist es wichtig, dass dieser Kredit heute angenommen wird.

Bei dieser Sanierung handelt es sich um eine Werterhaltung, die der Sonderrechnung Stadtentwässerung belastet wird. Falls der Stadtrat dem Kredit zustimmt, werden die Sanierungsarbeiten umgehend gestartet, damit das Pumpwerk Ende Jahr wieder voll betriebsbereit ist. Die PVS empfiehlt Ihnen einstimmig, den Projektierungs- und Ausführungskredit von 470 000 Franken für die Gesamtsanierung des Pumpwerks Jurastrasse 1 anzunehmen.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Projektierungs- und Ausführungskredit zu.

(60 Ja, 1 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 007

2021.FPI.000152

8 Finanzielles Steuerungs- und Berichterstattungssystem (FISBE): Planungssoftware; Investitionskredit/Verpflichtungskredit

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Finanzielles Steuerungs- und Berichterstattungssystem (FISBE): Planungssoftware; Investitionskredit/Verpflichtungskredit.
2. Er bewilligt für die Umsetzung des Projekts einen Investitionskredit von Fr. 294 000.00 zulasten der Investitionsrechnung I6500165 (Kostenträger PG650110).
3. Er bewilligt für den Betrieb des Systems einen Verpflichtungskredit von Fr. 216 000.00 zulasten der Erfolgsrechnung der Informatikdienste für die Jahre 2023 – 2027.
4. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug dieses Beschlusses beauftragt.

Bern, 16. Februar 2022

FSU-Sprecher *Michael Sutter* (SP): Beim vorliegenden Geschäft geht es um ein Teilgeschäft des Gesamtpakets zum Finanziellen Steuerungs- und Berichterstattungssystem (FISBE), namentlich um den Kredit zur Beschaffung einer neuen Finanzplanungssoftware. Bisher wird die Finanzplanung, also der IAFP und das Produktegruppen-Budget (PGB), mit einem Excel-Tool aus den 2000er Jahren gemacht. Es ist deshalb höchste Zeit für eine Ablösung. Im Projekt FISBE hat sich gezeigt, dass es für die Finanzplanung, die Erstellung des neuen Aufgaben- und Finanzplans (AFP) sowie für die Berichterstattung jeweils eine neue Software braucht. So können die Daten neu direkt im SAP bearbeitet werden, was eine bessere Vergleichbarkeit mit den Werten der vergangenen Jahre ermöglicht und hilft, Fehler zu vermeiden. Die Effizienz soll gesteigert und die Qualität sowie die Quantität der Daten verbessert werden. Für die Software-Beschaffung gab es eine doppelte Ausschreibung, einerseits für die Erfassung der Planungsdaten des AFP und andererseits für die Erstellung der Berichterstattung für den Jahresbericht. In der Ausschreibung wurden die technischen Anforderungen definiert sowie ein Kostenrahmen vorgegeben, jedoch ohne fixes Kostendach. Zusätzlich wurden Vorgaben zur Benutzer*innenfreundlichkeit, zur Schulung der Mitarbeitenden und zum Datenschutz gemacht. Bewusst offengelassen wurde der Punkt, ob es sich um eine Cloud- oder On-Premise-Lösung handeln soll. Die Ausschreibung war explizit offen für Open-Source-Lösungen. Wer an dieser WTO-Ausschreibung teilnehmen wollte, konnte entweder für die Planung- sowie die Berichterstattungssoftware eine Offerte einreichen oder aber nur für eine davon. Für den Teil Planung gingen sieben Offerten ein, wobei nur ein Angebot alle Anforderungen erfüllt hat. Die anderen Angebote veranschlagten meist sehr viel höhere Kosten und zudem fiel die Qualität der Offerten sehr unterschiedlich aus. Zur Berichterstattung gingen keine Offerten ein, die die Anforderungen erfüllten. Dieser Teil wurde mit Anpassungen neu ausgeschrieben. Den Zuschlag für die neue Planungssoftware – das Geschäft, über welches wir heute befinden werden – geht an die Firma Agilita, die bereits im Projekt Go2HANA engagiert ist. Damit ergeben sich Synergien, die genutzt werden können. Agilita offeriert eine On-Premise-Lösung für die Planung, die Daten werden auf den Servern der Stadt Bern abgespeichert. Die neue Software ermöglicht die Integration in die bestehende SAP-Infrastruktur und die Erfassung der Planungsdaten in einem Schritt und erleichtert deren Vergleich. Die Inbetriebnahme der neuen Software soll Ende 2022 erfolgen, so dass ab Januar 2023 die erstmalige Erarbeitung des AFP 2024 bis 2027 mit der neuen Software möglich sein wird. Dem Stadtrat werden heute ein Investitions- sowie ein Verpflichtungskredit beantragt. Der Investitionskredit in der Höhe von 294 000 Franken deckt die einmaligen Aufwände. Die Abschreibung erfolgt über fünf Jahre. Der Verpflichtungskredit beträgt 43 000 Franken pro Jahr, ebenfalls mit einer Laufdauer von

fünf Jahren. Der Hauptanteil entfällt auf Lizenzgebühren, hinzu kommen Aufwände für den Support und Updates. Der Gemeinderat beantragt entsprechend eine Kreditsumme von insgesamt 510 000 Franken für die beiden Kredite. In der FSU war unbestritten, dass es die neue Software braucht. Die heute genutzte ist ungefähr 20 Jahre alt und muss ersetzt werden. Sie basiert noch auf der Erfassung mittels Excel, mit allen damit verbundenen Nachteilen. Ohne die neue Software kann der AFP, der ab 2024 den IAFP sowie das PGB ersetzen soll, nicht wie vorgesehen erstellt werden.

Die FSU beantragt Ihnen mit 10 Ja- zu 0 Nein-Stimmen die Annahme des Investitions- und Verpflichtungskredits für eine neue Planungssoftware.

Direktor FPI *Michael Aebersold*: Ich bedanke mich beim Kommissionssprecher herzlich für die Vorstellung des Geschäfts. Die Abstimmung zu FISBE ist bereits erfolgt, wir geben Vollgas, damit wir das Projekt bis 2024 umsetzen können. Wir müssen ab 2023 die gesamten Prozesse starten können. Betreffend Zusammenlegung verfügen wir bereits über Erfahrung. Es läuft vieles, beispielsweise die Vereinfachung der Berichterstattung, bei der vor allem die Verwaltung gefragt ist, und die Schaffung der neuen Finanzkommission. Daneben braucht es eine neue Software.

Zum zweiten Teil: Wie bereits von Michael Sutter erwähnt, gab es keine geeignete Offerte zur Berichterstattungssoftware. Wir haben die Ausschreibung entsprechend vereinfacht und gewisse Standardisierungen verlangt. Die Eingabefrist lief am 29. März 2022 ab. Fünf Angebote sind eingegangen und wir werden morgen die Couverts öffnen. Ich hoffe, dass wir rasch mit einem zweiten Kredit in den Stadtrat kommen können. Wir werden das Projekt FISBE umsetzen und spätestens im September entscheiden, ob wir allenfalls nochmals ein Jahr mit Excel arbeiten müssen. Ich hoffe nicht. Entsprechend bin ich froh, wenn Sie heute dem ersten Kredit zustimmen und anschliessend auch den zweiten Kredit wohlwollend beurteilen.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Kredit zu. (65 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 008](#)

Katharina Altas (SP): Ich stelle den **Ordnungsantrag**, dass wir Traktandum 21 unmittelbar nach dem Personalreglement behandeln, weil wir den Pionierinnen auch in der Traktandenliste ihren Platz geben wollen.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Ordnungsantrag Altas zu. (38 Ja, 20 Nein, 7 Enthalten) [Namen 009](#)

2021.FPI.000144

9 Teuerungsausgleich für die städtischen Mitarbeitenden; Nachkredit

Gemeinderatsantrag

Der Stadtrat bewilligt einen Nachkredit von Fr. 1 516 338,80 zum Produktgruppen-Budget 2022 für den Ausgleich der Teuerung von 0,6 Prozent an die städtischen Mitarbeitenden sowie an die Angestellten der teuerungsausgleichsberechtigten Leistungsvertragspartner ab Monatsbeginn nach Rechtskraft des Stadtratsentscheids.

Er erhöht die Globalkredite der Dienststellen und der Sonderrechnungen anteilmässig wie folgt:

Direktion / Dienststelle		Total
010	Stadtrat	8'489.15
020	Ombudsstelle	2'463.85
030	Gemeinderat	7'609.00
040	Stadtkanzlei	13'881.20
050	Informationsdienst	3'912.30
	GEMEINDE UND BEHÖRDEN	36'355.50
100	Direktionsstabdienste und Gleichstellung	15'562.55
110	Kultur Stadt Bern	5'499.20
120	Denkmalpflege	4'009.50
130	Aussenbeziehungen und Statistik	6'731.00
140	Hochbauamt	18'220.10
160	Wirtschaftsamt	3'808.85
170	Stadtplanungsamt	19'976.20
	PRÄSIDIALDIREKTION	73'807.40
200	Direktionsstabdienste	83'855.40
220	Amt für Umweltschutz	15'555.85
230	Polizeiinspektorat	59'833.45
245	Schutz und Rettung	91'167.40
275	Bauinspektorat	16'260.45
280	Amt für Erwachsenen- und Kinderschutz	55'294.00
	DIREKTION FÜR SICHERHEIT, UMWELT UND ENERGIE	321'966.55
300	Direktionsstabdienste, Koordinationsstelle Sucht und Kompetenzzentrum Integration	68'383.90
310	Sozialamt	112'711.70
320	Schulamt	98'992.15
330	Familie & Quartier	102'281.15
350	Alters- und Versicherungsamt	20'818.80
360	Schulzahnmedizinischer Dienst	13'702.00
370	Gesundheitsdienst	25'365.10
380	Sportamt	40'139.80
	DIREKTION FÜR BILDUNG, SOZIALES UND SPORT	482'394.60
500	Direktionsstabdienste	12'901.10
510	Tiefbauamt	136'468.40
520	Stadtgrün Bern	88'720.95
570	Vermessungsamt	11'884.25
580	Verkehrsplanung	12'495.05
	DIREKTION FÜR TIEFBAU, VERKEHR UND STADTGRÜN	262'469.75

Direktion / Dienststelle		Total
600	Direktionsstabsdienste / Fachstelle Beschaffungswesen	6'825.75
610	Finanzverwaltung	7'961.35
620	Immobilien Stadt Bern	137'862.00
621	Rebgut Stadt Bern	3'552.75
630	Steuerverwaltung	25'173.00
640	Personalamt	18'750.85
650	Informatikdienste	45'971.65
660	Logistik Bern	10'783.40
670	Finanzinspektorat	5'484.30
	DIREKTION FÜR FINANZEN, PERSONAL UND INFORMATIK	262'365.05
	TOTAL ALLGEMEINER HAUSHALT	1'439'358.85
	TIERPARK	0.00
	STADTENTWÄSSERUNG	24'977.65
	ENTSORGUNG + RECYCLING	52'002.30
	TOTAL SONDERRECHNUNGEN	76'979.95
	TOTAL GESAMTHAUSHALT	1'516'338.80

Bern, 15. Dezember 2021

Antrag

SVP

Der Nachkredit wird gewährt unter der Auflage, dass er zwingend kompensiert wird.

FSU-Sprecherin *Katharina Altas* (SP): Im November 2021 betrug die Teuerung 1.5%. In der Regel wird die Teuerung gemäss gesetzlicher Grundlage ausgeglichen, sofern die Jahresteuering mehr als 1% beträgt. Ist die finanzielle Lage der Stadt Bern schwierig, kann diese teilweise oder durch eine versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Nach Verhandlung mit den Personalverbänden hat der Gemeinderat sich für einen teilweisen Ausgleich entschieden. Er wird dem Personal einen Teuerungsausgleich in der Höhe von 0.6% gewähren. Der Teuerungsausgleich wurde für das Jahr 2022 nicht budgetiert, da gemäss Prognosen im letzten Jahr keine Teuerung zu erwarten war. Deshalb muss beim Stadtrat ein Nachkredit von rund 1.5 Mio. Franken beantragt werden. In den darauffolgenden Jahren ist jährlich mit Kosten von 2 Mio. Franken zu rechnen. Die Teuerung kann frühestens ab Monatsbeginn nach Rechtskraft des Stadtratsentscheids ausgerichtet werden. Das heisst frühestens im April 2022. Eine rückwirkende Teuerungsanpassung ist nicht möglich. Auch mit der Revision des Personalreglements wird die bewährte Handhabung übernommen. Grundlage für die Berechnung der Teuerungsentwicklung ist der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK). Ziel ist es, die Kaufkraft durch die Teuerungsanpassung des Grundlohnes und von bestimmten Zulagen zu erhalten. Der Gemeinderat legt die Teuerungsanpassung am Jahresanfang nach gemeinsamen Verhandlungen mit den Personalverbänden fest. Gemäss Definition des Bundesamtes für Statistik misst der LIK die Preisentwicklung der für private Haushalte bedeutsamen Waren und Dienstleistungen. Anrecht auf den Ausgleich der Teuerung haben neben den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zudem Angestellte einiger Vereine und Organisationen, die eine Teuerungsausgleichsklausel in ihrem Leistungsvertrag haben. Die Zusatzkosten für die Sonderrechnung Fonds für Boden- und Wohnbaupolitik werden Immobilien Stadt Bern (ISB) und so-

mit der Direktion FPI belastet und intern weiterverrechnet. Bei der Sonderrechnung Tierpark werden die Mehrkosten der Direktion SUE zugeschlagen. Im kantonalen und nationalen Umfeld hat beispielsweise der Kanton Zürich Ende Oktober 2021 entschieden, dem Kantonspersonal einen Teuerungsausgleich von 0.9% zu gewähren. Auch der Bund gewährt einen Teuerungsausgleich von 0.5%. Der Kanton Bern hat sich gegen die Auszahlung eines Teuerungsausgleichs entschieden. Es wurde aber eine Realloohnerhöhung von 0.4% budgetiert. Die letzte Anpassung an die Teuerung auf städtischer Ebene erfolgte 2019. Seither wurden die Löhne nicht mehr angepasst. Vor dem Hintergrund, dass sich die Stadt Bern in einem hart umkämpften Arbeitsmarkt weiterhin als attraktive Arbeitgeberin positionieren soll, kann sie sich keine Verschlechterung eines zentralen Elements der Arbeitsbedingungen erlauben. Ausserdem haben die städtischen Angestellten einen wesentlichen Beitrag zum Finanzierungs- und Investitionsprogramm II (FIT II) geleistet. An der Kommissionssitzung wurde vor allem diskutiert, dass der Nachkredit innerhalb der Direktion und der Sonderrechnung im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zu kompensieren sei, was der Fall ist. Die FSU empfiehlt Ihnen den Nachkredit für den Teuerungsausgleich zur Annahme. Er wurde in der Kommission mit 8 Ja- zu 2 Nein-Stimmen angenommen.

Thomas Fuchs (SVP) zu Antrag SVP: Wir sind nicht grundsätzlich gegen dieses Geschäft. Es steht geschrieben, dass die Auszahlung nach Möglichkeit intern kompensiert werden soll. Wir sind der Meinung, dass dies sehr unverbindlich formuliert ist und finden, dass es auf jeden Fall kompensiert werden muss und nicht nur vielleicht oder eben gar nicht. Wir wollen das mit dem Antrag verbindlich festhalten, nur so können wir dem Geschäft zustimmen.

Fraktionserklärungen

Katharina Altas (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Die SP/JUSO-Fraktion begrüsst die Gewährung des Teuerungsausgleichs von 0.6% an die städtischen Mitarbeitenden und einige Organisationen und Vereine. Aufgrund der angespannten finanziellen Lage wird die Teuerung zwar nur zum Teil ausbezahlt, aber die teilweise Auszahlung wurde mit den Sozialpartner*innen unter Berücksichtigung aller Faktoren ausgehandelt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben. Dadurch, dass die Teuerung zumindest teilweise ausbezahlt wird, erfährt die Kaufkraft des städtischen Personals eine Stärkung. Ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg werden die Wachstumsprognosen nun gesenkt und die Inflationsrate steigt, nicht nur bei uns. Deswegen ist davon auszugehen, dass die Teuerung auch in den nächsten Jahren steigen wird. Es ist gut, dass der Gemeinderat für die nächsten Jahre jährlich 2 Mio. Franken für die Teuerung eingestellt hat, damit kein weiterer Nachkredit gestellt werden muss. Die SP/JUSO-Fraktion stimmt dem Nachkredit zu und dankt allen Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung, in den Organisationen und Vereinen für ihre Arbeit.

Nora Joos (JA!) für die Fraktion GB/JA!: Die GB/JA!-Fraktion stimmt dem Nachkredit für den Teuerungsausgleich von 0.6% zu. Wir begrüssen, dass die Stadt mit den Personalverbänden verhandelt hat und ein Teuerungsausgleich ab April stattfindet. Es ist korrekt und wichtig, dass die Löhne der städtischen Arbeitnehmenden an die Teuerung bei den Konsumgütern und Dienstleistungen angepasst werden. Die GB/JA!-Fraktion würde es ausserdem begrüssen, wenn nicht nur 0.6% der Teuerung kompensiert werden würden, sondern die gesamten 1.5% und das rückwirkend. Insbesondere deshalb, weil der ausgerechnete Teuerungsausgleich einzig und allein auf dem LIK basiert. Nicht schon im Voraus einberechnet sind die steigenden Krankenkassenprämien und Mietpreise. Diese sind in den letzten Jahren massiv gestiegen. Zwischen 1999 und 2020 sind die Grundversicherungsprämien in der Schweiz sowie die

Mietpreise in der Stadt Bern um 120 Indexpunkte gestiegen. Der LIK stieg im gleichen Zeitraum um lediglich 6 Indexpunkte. Dieses Zahlenbeispiel zeigt, dass der LIK nur einen Bruchteil der teurer werdenden Lebenskosten in der Schweiz und in der Stadt Bern abdeckt. Umso wichtiger wäre es deshalb, dass die gesamten 1.5% des Teuerungsausgleichs von der Stadt Bern übernommen würden. Sonst ist die Gefahr sehr gross, dass die Angestellten wegen den steigenden Miet- und Prämienpreisen am Schluss trotz dem partiellen Teuerungsausgleich weniger Geld zur Verfügung haben. Die GB/JA!-Fraktion wünscht sich deshalb, dass in Zukunft der Teuerungsausgleich nicht nur teilweise, sondern vollständig ausgeglichen wird und wenn möglich auch die steigenden Wohnungs- und Krankenkassenkosten mit einbezogen werden.

Tom Berger (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Unsere Fraktion hat es sich nicht einfach gemacht mit diesem Geschäft. Grundsätzlich handelt es sich um eine legitime Forderung des Personals, dass eine Teuerung ausgeglichen wird, und der aktuelle gesetzliche Rahmen wurde vom Gemeinderat im Vortrag gut dargelegt. Dennoch werden wir den Nachkreditantrag ablehnen. Wer fordert, dass jede Teuerung automatisch und möglichst sofort ausgeglichen wird, müsste in der Konsequenz auch verlangen, dass bei einer Negativ-Teuerung, wie wir sie im Jahr 2020 gehabt haben, entsprechend die Löhne reduziert werden. Im Vortrag des Gemeinderates ist zudem klar ausgewiesen, dass der ausgeglichene Indexstand der Löhne deutlich über dem Indexstand des LIK lag. Konkret bedeutet das, dass die Mitarbeitenden der Stadt Bern in den letzten Jahren einen Vorsprung auf die Teuerung hatten und somit faktisch eine Reallohnerhöhung. Das sind Fakten, die transparent gemacht werden dürfen, wenn ein Parlament ein solches Geschäft behandelt. Zudem ist es aus Sicht der FDP/JF-Fraktion wichtig, dass man den Kontext der Gewährung des Teuerungsausgleichs berücksichtigt. Die Löhne in der Stadt Bern sind alles andere als tief. Zumindest nicht in den unteren Lohnklassen, die bereits heute verhältnismässig sehr gute Löhne erhalten. Hinzu kommt, dass diverse Arbeitgeber im Kanton Bern für das Jahr 2021 keinen Teuerungsausgleich gewähren. Die Stadt Bern erhöht ihren Lohnvorsprung, den sie in gewissen Berufsfeldern bereits heute aufweist, gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Dass der Gemeinderat in seinem Vortrag beispielsweise auf den Teuerungsausgleich des Kantons Zürich zurückgreift, ist exemplarisch für zahlreiche Personaldebatten, die wir in der Stadt Bern führen. Es erinnert oftmals an ein Rosinenpicken, wenn man die aktuellen Arbeitsbedingungen der Stadt Bern in einem spezifischen Bereich ausgerechnet mit dem einen Arbeitgeber vergleicht, der genau in diesem Bereich bessere Konditionen hat als man selbst. Aus einem solchen Vergleich wird die Geschichte konstruiert, dass es dem städtischen Personal sehr schlecht gehe und dieser Umstand deshalb angepasst werden müsse. Ob der Kanton Zürich tatsächlich der relevante Konkurrent der Stadt Bern bei der Suche nach talentiertem und motiviertem Personal ist, darf man in Frage stellen. Es wäre redlicher, wenn wir solche Personaldebatten jeweils im Gesamtkontext der bereits hervorragenden Arbeitsbedingungen, die die Leute bei der Stadt Bern haben, führen könnten.

Dass es dem Personal der Stadt Bern nicht schlecht geht, zeigt auch ein Blick auf die Entwicklung der Personalkosten in den letzten zehn Jahren. Innerhalb von zehn Jahren sind die Personalkosten der Stadt um über 23% angestiegen. Das ist ein Wachstum, das in keinem Verhältnis zum Stellenwachstum bei der Stadt steht. Das Stellenwachstum wiederum steht in keinem Verhältnis zum Wachstum der Stadt. Sie können fragen, wen Sie wollen – selbst in der Verwaltung: Sie finden keine rationale Erklärung dafür, warum die Personalkosten innerhalb von zehn Jahren um 23% gestiegen sind. Zudem liest man immer wieder in den Medien, dass die Stadt Bern Mühe bekundet, Personal zu rekrutieren. Das ist für sehr wenige Bereiche korrekt. In der grossen Summe hat die Stadt Bern keine Mühe, williges und motiviertes Personal zu finden. Es wird mit der Zunahme des Fachkräftemangels und der Überalterung

der Bevölkerung argumentiert, um zu begründen, warum man in Zukunft Mühe bei der Personalrekrutierung haben werde. Wenn sich die Stadt Bern stets am Kanton, der Kanton an der Bundesverwaltung und die Bundesverwaltung an der Stadt Bern orientiert, ergibt das eine logische Konsequenz: Sie machen allen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft bereits heute das Personal streitig. Ich kann das aus Sicht meines eigenen Arbeitgebers bezeugen: Wir suchen Personen, die als Projektleitung oder in einer anderen Stelle bei der Bundes-, Kantons- oder Stadtverwaltung als Wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiten können. Dort haben sie 20-30% mehr Lohn als bei uns. Nicht etwa, weil wir ein böser, grosskapitalistischer Arbeitgeber sind, der sein Personal knechtet. Es liegt einzig daran, dass ein Arbeitgeber wie meiner den Leuten nur den Lohn zahlen kann, der den Einnahmen entspricht. Was macht die Stadt? Ein weiterer, zu berücksichtigender Gesamtkontext ist, dass der kleine Überschuss aus dem Jahr 2021, der uns präsentiert wurde, unzureichend ist. Zur Erinnerung: Wir bräuchten einen Überschuss von 40 Mio. Franken, damit wir eine massive Neuverschuldung verhindern könnten. Diesmal betrug der Überschuss 5 Mio. Franken. Das ist eine Differenz von 35 Mio. Franken. Betrachten Sie den IAFP. Wir werden die Verschuldung der Stadt Bern innerhalb von vier Jahren um über 300 Mio. Franken erhöhen. In diesem Gesamtkontext müssen wir dafür sorgen, dass wir das exorbitante Wachstum bei den Personalkosten langsam reduzieren können.

Da der Gemeinderat in seinem Vortrag darauf hinweist, ist es legitim, dass es von der Kommissionssprecherin ausgeführt wird. Aber die Aussage, dass sich das Personal im Rahmen von FIT II am Entlastungspaket beteiligt habe, sowie die Zahl, in welchem Umfang dies geschehen sei, ist eher tragischer Natur als ein Grund zum Schmunzeln. Wenn Sie als Verwaltung und Gemeinderat sagen, dass Sie vielleicht in vier Jahren 50 neue Stellen benötigen respektive schaffen werden und dann ein Jahr später meinen, dass Sie nun doch nicht 50, sondern nur fünf neue Stellen benötigen, wurde keine einzige Stelle gestrichen oder abgebaut. Das Personal hat sich mit keinem einzigen Rappen an diesem Entlastungspaket beteiligt.

Lange Rede, kurzer Sinn: Ich habe begründet, warum die Fraktion FDP/JF dem beantragten Teuerungsausgleich nicht zustimmt und ich will in aller Deutlichkeit festhalten, dass dies nichts mit mangelndem Respekt gegenüber den Leistungen des Personals der Stadt Bern zu tun hat. Wir sind überzeugt, dass die Mitarbeitenden bereits heute sehr gute Arbeitsbedingungen haben, in einigen Bereichen zu Recht, in anderen Bereichen wäre die eine oder andere Korrektur angebracht. – Darauf kommen wir später bei der Teilrevision des Personalreglements zu sprechen.

Sibyl Martha Eigenmann (Mitte) für die Mitte-Fraktion: Die Mitte-Fraktion lehnt den Teuerungsausgleich ab, wofür es mehrere, sachliche Gründe gibt. Einerseits ist es die finanzpolitische Ausgangslage. Obwohl es aktuell ein wenig besser aussieht, gibt es nach wie vor Potenzial, um die Finanzen der Stadt Bern zu verbessern. In den letzten Jahren – darin schliesse ich mich meinem Vorredner an – wurde das Personal extrem aufgestockt und die Personalkosten explodierten – und das alles bei einer 40-Stunden-Woche und einem tiefen Pensionsalter. Um die städtischen Angestellten steht es entsprechend nicht schlecht, auch wenn man uns das immer wieder glauben machen möchte. Ausserdem sind wir der Meinung, dass im Jahr 2019 bereits ein Teuerungsausgleich von rund 1% gesprochen wurde, was sehr wohlwollend war. Es sollte möglich sein, eine individuelle Honorierung der unglaublichen Leistungen, die gewisse städtische Angestellte während der Pandemie erbracht haben, auszurichten. Diese sollten aber nicht mit der Giesskanne über das ganze Personal verteilt werden. Dafür reichen die Finanzen aktuell nicht aus. Wir bedauern sehr, dass es der Stadt nicht möglich ist, auf solche einzelnen Leistungen einzugehen oder beispielsweise schwer akquirierbares Personal wie IT-Fachkräfte damit anzulocken. Die Stadt ist in einem finanzpolitischen Korsett gefangen. Jetzt mit der Giesskanne einen Teuerungsausgleich zu bezahlen, lehnen

wir ab. Hingegen nehmen wir den Antrag SVP an. Falls dieser abgelehnt wird, lehnen wir das gesamte Geschäft ab.

Einzelvoten

Regula Bühlmann (GB): Ein Teuerungsausgleich und eine Honorierung von Leistungen sind zwei Paar Schuhe. Wenn wir beginnen, Leistungen von einzelnen Personen zu honorieren, befinden wir uns sofort wieder in einer Situation mit dem Risiko der Lohnungleichheit. Ich warne sehr davor.

Marcel Wüthrich (GFL): Ich stimme dem Teuerungsausgleich wie vorliegend zu. Gerne möchte ich aber auf eine Aussage von Nora Joos eingehen. Sie fordern, dass die Krankenkassenprämien ebenfalls eingerechnet werden. Als Fachmann im Bereich Statistik und als Versicherungsmathematiker fühle ich mich diesbezüglich herausgefordert. Die Erhöhung der Krankenkassenprämien und der dahinterliegenden Kosten haben verschiedene Gründe, es handelt sich dabei um eine Multiplikation von Menge mal Preis. Wenn man einen Mengeneffekt und nicht nur einen Preiseffekt hat, hat dieser in einem Preisindex nichts verloren. Das ist der Grund, warum im LIK keine Mengeneffekte enthalten sind, sondern beispielsweise nur die steigenden Lohnkosten für das Gesundheitspersonal, die im Preis inbegriffen sind. Aber der Mengeneffekt – beispielsweise für grössere medizinische Leistungen durch Spitzenmedizin oder häufigere Besuche bei der Ärztin oder beim Arzt – gehört nicht hinein. Deshalb spreche ich mich stark dagegen aus, dass man das künftig einrechnet.

Alexander Feuz (SVP): Die SVP bedankt sich bei allen Fraktionen, die unserem Antrag zustimmen. Wir haben nichts gegen einen Teuerungsausgleich, sind aber der Meinung, dass dieser kompensiert werden muss. Nicht nur nach Möglichkeit, wie der Gemeinderat schreibt, sondern unter der Auflage, dass die Kompensation ausgeführt wird. Das ist für uns entscheidend. Ansonsten macht der Gemeinderat nur wieder, was er will. Unser Antrag ist kein Widerspruch zu den Verhandlungen und wir verlangen diese zwingende Kompensation.

Direktor FPI *Michael Aebersold*: Ich möchte mich nicht auf eine Debatte über Finanzpolitik einlassen und ebenso wenig auf eine Personaldebatte – diese folgt später noch. Ich fokussiere auf das Geschäft zum Teuerungsausgleich. Es geht darum, die Kaufkraft der Mitarbeitenden bei steigenden Preisen zu erhalten. Wenn man weniger Lohn erhält, kann man sich weniger leisten. Das ist indirekt auch Wirtschaftsförderung.

Es besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf einen Teuerungsausgleich. Gleichzeitig müssen aber die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die finanzielle Situation der Stadt Bern berücksichtigt werden. Ich komme beim nächsten Geschäft nochmals darauf zu sprechen, da das auch im neuen Personalreglement möglich sein muss.

Was wir tun: Wir schauen uns die finanzpolitische Situation an, verhandeln mit den Sozialpartnern und einigen uns im Idealfall. Das ist uns auch dieses Mal wieder gelungen, nachdem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende getroffen haben. Zum Zeitpunkt der Verhandlungen im Oktober 2021 betrug die Teuerung noch 1.2%. Sie sehen, wie unberechenbar die Situation ist. Einen Monat später betrug die Teuerung bereits 1.5%. Wir haben bei den Verhandlungen unter anderem auch berücksichtigt, dass es im Jahr vorher eine Minus-Teuerung von 0.6% gegeben hat. Wir haben dann 1.2% minus 0.6% gerechnet, wobei wir gewusst haben, dass andere Verwaltungen in einem ähnlichen Bereich sind. Entsprechend wollten wir die 0.6% umsetzen, und zwar rasch. Deshalb bin ich dankbar, dass auch die FSU das Geschäft so schnell traktandiert hat und wir heute darüber diskutieren können. Zusätzlich zu den 0.6% können wir für individuelle Lohnerhöhungen rund 1% einsetzen, was im Vortrag so steht. Der

Transparenz halber möchte ich festhalten, dass wir im Vortrag auch auf den Kanton Bern hingewiesen haben und nicht nur auf den Kanton Zürich, Tom Berger. Der Kanton Bern leistet 0% Teuerungsausgleich, dafür kam es zu einer Reallohnerhöhung von 0.4%. Ich gehe davon aus, dass Sie alle Zeitung lesen und entsprechend mitbekommen haben, was in der Welt geschieht.

Es ist ein wichtiger Hinweis, dass das Personal die Stadt bei allen Sparpaketen bisher unterstützt hat und auch FIT II dank dem Personal in dieser Weise genehmigt werden konnte. Die städtischen Angestellten haben auch – das ist Teil des nächsten Pakets – mit der Streichung einer Treueprämie ihren Beitrag zu den Entlastungen geleistet.

Warum kommen wir mit einem Nachkredit und haben es nicht bereits im Budget eingerechnet? Wenn wir im Budget 2022 bereits 1% eingerechnet hätten, wäre dieser Nachkredit nicht nötig gewesen. Wir müssen uns zum jeweiligen Zeitpunkt auf die Prognosen verlassen und dazumal ist man davon ausgegangen, dass es keine Teuerung geben wird. Im jetzigen IAFP haben wir für das Jahr 2023 1% eingestellt und für die Jahre 2024 bis 2026 je 0.75%. Ob das ausreichend sein wird, werden wir sehen.

Ich wage noch einen Ausblick auf das Personalreglement: Die Teuerung soll neu geregelt werden. Wir haben bisher die Hürde von 1%, die mit 1.5% oder 1.2% klar überschritten wurde. Diese Hürde fällt weg, was ein Auftrag an den Gemeinderat gewesen ist. Neu wird es bei einer Teuerung zu Verhandlungen für deren Ausgleich kommen. Der finanzpolitische Spielraum ist eng, mit dieser Aussage bin ich im Moment einverstanden. Entsprechend ist es wichtig, jeden Franken zwei- oder sogar dreimal umzudrehen. Aber auch das Parlament kann einen Franken nicht mehr als einmal ausgeben. Für den Gemeinderat ist es wichtig, dass das Personal weit vorne steht, wenn sich die Situation in Zukunft verbessern sollte. Es ist tatsächlich so, dass die Stadt finanziell mit vielen Arbeitgebern nicht mithalten kann. Wir haben andere Trümpfe in der Hand, auf die ich später noch zu sprechen komme. Ich bitte Sie, dem Teuerungsausgleich zuzustimmen und den Antrag SVP abzulehnen.

Beschluss

1. Der Stadtrat lehnt den Antrag SVP ab. (18 Ja, 54 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 011](#)
2. Der Stadtrat stimmt dem Nachkredit zu. (55 Ja, 17 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 012](#)

- Traktanden 10 und 15 werden gemeinsam behandelt.-

2014.FPI.000054

10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung

Gemeinderatsantrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Vortrag des Gemeinderats betreffend Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB; 153.01): Teilrevision.
2. Er beschliesst die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 gemäss Änderungserlass (X Ja, X Nein, X Enthaltungen).
3. Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen des Reglements.

Bern, 10. November 2021

Anträge

GFL/EVP	Die Begriffe "Dienstverhältnis" bzw. "Dienstjahr" sind im ganzen Reglement durch die Begriffe " Anstellungsverhältnis " bzw. " Anstellungsjahr " zu ersetzen.
GB/JA!	Das ganze Personalreglement wird nach den aktuellen Vorgaben einer gendersensiblen Sprache umformuliert. Auf Paarformen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) ist zu verzichten. Paarformen werden durch geschlechtsneutrale oder inklusive Personenbezeichnungen ersetzt. Als Leitfaden dienen die Empfehlungen der Stadt Bern: «Kommunikation und Geschlecht: Worauf muss ich achten?». <u>Sprachleitfaden Kommunikation und Geschlecht (1).pdf</u>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 1 Begriffe	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	FSU: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird nicht durch den Begriff « Angestellte » ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte unterstellt sind;	
c. (aufgehoben)	
d. (unverändert)	
e. (aufgehoben)	FDP/JF: e. Vertragsangestellte sind Angestellte, die gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts angestellt sind, insbesondere leitende Angestellte und Lernende.
f. (aufgehoben)	
g. (unverändert)	
h. (aufgehoben)	
i. (unverändert)	
k. (unverändert)	
l. (unverändert)	
m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern Stabsangestellten mit Kaderfunktion;	
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>o. Ausgliederung (Outsourcing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinheiten, Aufgaben und Mitarbeitenden Angestellten aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.</p>	
<p>Art. 2 Geltungsbereich</p>	
<p>1 (unverändert)</p>	
<p>2 (aufgehoben)</p>	
<p>3 Es findet keine Anwendung auf</p>	
<p>a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen Lehrkräfte sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Volksschule der Stadt Bern;</p>	
<p>b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden.</p>	<p>FSU: Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstellungsverhältnis von Lernenden. Diese entsprechen den Bestimmungen des PRB/PVO.</p> <p>FDP/JF: b. Vertragsangestellte</p>
<p>4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten</p>	
<p>Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis</p>	<p>FSU: Der Begriff «Dienstverhältnis» ist durch den Begriff «Arbeitsverhältnis» zu ersetzen. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>
<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p>	<p>FDP/JF: 1 Die Angestellten stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p>
<p>2 Es wird durch Anstellungsverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält. Das Dienstverhältnis entsteht durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag. Der Anstellungsvertrag kann auf unbefristete oder aus sachlichen Grün-</p>	<p>FSU: Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff «Arbeitsvertrag» ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>

<p>Personalreglement; neu den auf befristete Zeit abgeschlossen werden.</p>	<p>Anträge aus dem Stadtrat</p>
	<p>FSU: 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf maximal vier Jahre beschränkt. Nach einmaliger Wiederholung der Befristung wird der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt.</p> <p>GLP/JGLP: 2^{bis} Die Befristung eines Arbeitsvertrags einschliesslich Verlängerungen ist auf maximal vier Jahre beschränkt.</p>
<p>3 (aufgehoben)</p>	
<p>4 Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>	<p>FDP/JF: 4 Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>
<p>Art. 6 (aufgehoben)</p>	<p>FDP/JF: Der Art. 6 sei beizubehalten. Der Titel des Art. 6 soll in «Vertragsangestellte» umbenannt werden.</p>
	<p>FDP/JF: 1 Die zuständige Instanz kann <i>muss</i> in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Angestellten privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen leitende Angestellte.</p>
	<p>FDP/JF: 2 Sind die Voraussetzungen für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt, wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, sofern sich die Weiterführung im bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.</p>
	<p>FDP/JF: 3 Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten Angestellten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Sinne der Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweizer Obligationenrecht.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
2. Titel: Das Angestellten- <i>Dienstverhältnis</i>	
1. Kapitel: <i>Begründung</i>	
1. Abschnitt: (aufgehoben)	
Art. 7 (aufgehoben)	
Art. 8 Freie Stelle	
<p>¹ Ein Angestelltenverhältnis <i>unbefristetes Dienstverhältnis</i> darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.</p>	<p>FDP/JF: ¹ Ein Angestelltenverhältnis <i>unbefristetes Dienstverhältnis</i> darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist. Die Notwendigkeit der Wiederbesetzung einer ständigen Stelle und die Beibehaltung des Umfangs des bestehenden Arbeitspensums muss in jedem Fall überprüft und schriftlich begründet werden.</p>
² (unverändert)	
Art. 9 Ausschreibung	
¹ (unverändert)	
<p>² Freie <i>Zu besetzende</i> Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. <i>Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.</i></p>	
³ (aufgehoben)	
Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen	
<p>¹ Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern <i>Angestellten</i> ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	
² (unverändert)	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
3 (aufgehoben)	
2. Kapitel: Probeverhältniszeit	
Art. 14 Probeverhältniszeit; Voraussetzungen und Dauer	
<p>¹ <i>Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</i></p>	<p>FSU: ¹ Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>GLP/JGLP: ¹ Die ersten drei bis maximal sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p>
<p>² <i>Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.</i></p>	
<p>³ <i>Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.</i></p>	<p>FSU: ³ Treten Angestellte eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung an, gelten die ersten drei sechs Monate in der neuen Funktion als Probezeit mit den Beendigungsfristen von Artikel 17b. Bei Umplatzierungen ist abweichend davon Artikel 60 Abs. 3^{bis} anwendbar.</p> <p>FDP/JF: Der ursprüngliche und der vom Gemeinderat zur Revision vorgesehene Abs. 3 von Art. 14 sei zu streichen.</p>
<p>⁴ <i>Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</i></p>	<p>FSU: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs Monate verlängern.</p> <p>FDP/JF: ⁴ Wenn Gründe für eine Kündigung während der Probezeit vorliegen, oder wenn eine Beurteilung infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie durch andere Gründe verhindert oder erschwert wurde, kann die zuständige Instanz die Probezeit einmalig um maximal sechs drei Monate verlängern.</p>
Art. 15 (aufgehoben)	
1-4 (neuer Artikel 17a)	
Art. 16 (aufgehoben)	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
3. Kapitel: Das definitive Verhältnis Be- endigung	
1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer Be- endigung durch Kündigung	
Art. 17 (aufgehoben)	
Art. 17a (neu) Kündigung während der Probezeit	
<p>¹ Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:</p> <p>a. im ersten Monat: 7 Tage;</p> <p>b. ab dem zweiten Monat: 1 Monat auf Monatsende.</p>	
<p>² Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.</p>	<p>FDP/JF: ² Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.</p>
<p>³ Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	
<p>⁴ Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>	<p>FSU: ⁴ Nicht anwendbar sind die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit (Art. 17c Abs. 1 und 2) ausser den Bestimmungen zu Unfall/ Krankheit und Schwangerschaft/ Mutterschaft (Art. 17 c Abs. 1 Ziffer c und d), die Bewährungsfrist (Art. 17b Abs. 3) und die Umplatzierung (Art. 60).</p>
Art. 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit	
<p>¹ Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>	<p>FDP/JF: ¹ Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, jeweils auf das Monatsende gekündigt werden. Mit leitenden Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
2 Die Stadt kann das Dienstverhältnis nur aus sachlichen Gründen kündigen, namentlich	
a. wenn Leistung oder Verhalten den Anforderungen nicht genügen;	
b. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeit;	
c. bei fehlender Eignung.	
3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstabe a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.	FSU: 3 Vor einer Kündigung nach Absatz 2 Buchstaben a und b wird in der Regel eine angemessene Frist zur Bewährung eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht.
4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.	FSU: 4 Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Anschliessend erlässt sie die Kündigungsverfügung.
5 Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.	
Art. 17c (neu) Kündigung zur Unzeit	
1 Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt Angestellten nicht kündigen	
a. während sie schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;	
b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;	
c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen;	FSU: c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, während 360 innerhalb von 540 Tagen, wobei auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungen keine neue Sperrfrist auslösen; der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht.

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</p>	<p>FSU: d. während der Schwangerschaft und in den 26 46 Wochen nach der Geburt.</p>
	<p>FSU: e. während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs, wobei bei Teilbezug die Kündigungsfrist um die Dauer des nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs verlängert wird.</p>
	<p>FSU: f. (neu) während des unbezahlten Urlaubs gemäss Art. 46 Abs. 6 des Reglements.</p>
<p>² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Frist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.</p>	
<p>Art. 17d (neu) Fristlose Kündigung</p>	
<p>¹ Angestellte wie auch die Stadt können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.</p>	
<p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die fristlose Kündigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p>	
<p>³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>FSU: ³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe schriftlich mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>FDP/JF: ³ Die fristlose Kündigung durch die Stadt wird verfügt. Die zuständige Instanz teilt den betroffenen Angestellten in Absprache mit</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>dem Personalamt die bevorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
<p>4 Treten Angestellte ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, schulden sie der Stadt eine Entschädigung, die einem Viertel eines Monatslohns entspricht. Ausserdem haben sie weiteren Schaden zu ersetzen.</p>	
<p>5 Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.</p>	
	<p>FSU: ⁶ (neu) Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.</p>
<p>2. Abschnitt: Beendigung Weitere Formen der Beendigung</p>	
<p>Art. 18 Allgemeines Beendigung von Gesetzes wegen</p>	
<p>1 (aufgehoben)</p>	
<p>2 Im Weiteren wird es beendet durch Das Dienstverhältnis endet</p>	
<p>a. bei Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes im Umfang des Invaliditätsgrads;</p>	
<p>b. Erreichen der Altersgrenze; am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;</p>	<p>FDP/JF: Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.</p> <p>Eventualantrag FDP/JF: Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 21 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 24b dieses Reglements ist vorbehalten. Angestellte, die 43 Jahre (Männer) respektive</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	42 Jahre (Frauen) lang Beiträge als erwerbstätige Versicherte gemäss Art. 4 AHVG geleistet haben, können die ihnen zustehenden Rentenleistungen ohne Kürzungen zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter gemäss AHVG beziehen.
c. <i>mit dem Tod;</i>	
d. <i>mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der Arbeitsunfähigkeit;</i>	
e. <i>mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;</i>	
f. <i>mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</i>	<p>FSU: f. mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung und nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</p> <p>FDP/JF: f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24-zwölf Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren der Umplatzierung richtet sich nach Artikel 60.</p>
³ (neuer Artikel 24b)	
Art. 19 (aufgehoben)	
Art. 20 (aufgehoben)	
¹ (neuer Artikel 17b)	
² (neuer Artikel 17b)	
³ (neu in Artikel 18)	
⁴ (neuer Artikel 17b)	
⁵ (neuer Artikel 17b)	
Art. 21 (aufgehoben)	
¹⁻² (neuer Artikel 17c)	
Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i>	
¹ (unverändert)	<p>Eventualantrag FDP/JF (falls Eventualantrag Fraktion FDP/JF zu Art. 24b gilt): Angestellte, die das Mindestalter für den Altersrücktritt gemäss Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erreicht haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die vorzeitige Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz. Vorbezogene Altersrenten werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.
2 (aufgehoben)	
3 (aufgehoben)	
4 (aufgehoben)	
Art. 23 (aufgehoben)	
1 -4 (neuer Artikel 17d)	
Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	
1 (unverändert)	
2 Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder einmalige oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten-, insbesondere Abfindungen oder Beiträge an ausgewiesene Kosten für die berufliche Neuorientierung.	
3 Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.	
Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung	
1 Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung frühzeitig – in der Regel 9 Monate im Voraus – zu informieren.	FSU: 1 Sollen Angestellte aus der Stadtverwaltung ausgegliedert werden, sind die voraussichtlich Betroffenen und ihre Vertretung die Sozialpartner frühzeitig vor dem Vollzug zu informieren und die sachlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gründe schriftlich zu nennen.
2 (unverändert)	
3 (unverändert)	
4 Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f	FSU: 4 Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten und den Sozialpartnern eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2

Personalreglement; neu	Anträge aus dem Stadtrat
<p>sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin. Können bei Ausgliederungen weder Stellen ausserhalb noch innerhalb der Stadt angeboten werden oder lehnen Angestellte diese ab, werden die bestehenden Dienstverhältnisse gemäss Artikel 20 Absatz 3 beendet.</p>	<p>Bst. f sowie Artikel 60. Kann Angestellten weder ausserhalb noch innerhalb der Stadt eine Stelle angeboten werden und endet die Frist nach Artikel 18 Abs. 2 Bst. f vor dem Übergang der Dienstverhältnisse auf die Drittorganisation, verlängert sie sich bis dahin.</p>
<p>5 (unverändert)</p>	
<p>4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (neu)</p>	
<p>Art. 24b (neu) Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis</p>	
<p>¹ Auf Gesuch hin verlängert die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Vollendung des 65. Altersjahres, soweit die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist. Dies beinhaltet eine mindestens gute Leistungsbeurteilung sowie die gesundheitliche Eignung. Ausserdem muss ein dienstliches Bedürfnis an der Verlängerung bestehen. Das Gesuch kann frühestens ein Jahr und spätestens sechs Monate vor Verlängerungsbeginn eingereicht werden.</p>	<p>FDP/JF: ¹ Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben und um maximal zwei Jahre vorbeziehen. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Für den Vorbezug gelten die Bestimmungen von Art. 40 AHVG. Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</p> <p>Eventualantrag FDP/JF (falls Eventualantrag zu Art. 22 gilt): ¹ Angestellte können den Beginn des Rentenbezugs um maximal fünf Jahre aufschieben. Für den Aufschub gelten die Bestimmungen von Art. 39 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Der Aufschub ist auf Gesuch hin möglich, wenn die Eignung für die Stelle nach wie vor gegeben ist.</p>
<p>² Einem Gesuch um Verlängerung des Dienstverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Dienstverhältnis jeweils befristet um</p>	<p>FDP/JF: Von dem vom Gemeinderat vorgeschlagenen Abs. 2 zu Art. 24b sei abzusehen (vgl. Anträge zu Art. 24b Abs. 1).</p>

Personalreglement; <i>neu</i> <i>ein Jahr.</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 26 Ausgleich der Teuerung	
<p>1 Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn sowie die von ihm und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an gewährt.</p>	<p>FSU-Minderheit: ¹ Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.</p>
<p>2 Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt.</p> <p>Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen wird, sofern die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt. Bei ausserordentlich schwieriger finanzieller Lage der Stadt kann die Teuerung lediglich teilweise ausgeglichen oder durch eine nicht versicherte Einmalzulage ersetzt werden. Dabei sind die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft zu berücksichtigen</p>	<p>SP/JUSO: ² <i>Bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage der Stadt kann die Teuerung im Einverständnis mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder lediglich teilweise ausgeglichen werden. Ansonsten hängt der Umfang der Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preiserhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.</i></p> <p>FDP/JF: ² Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung (Landesindex der Konsumentenpreise). Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt müssen mitberücksichtigt werden.</p>
<p>3 Soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt, kann ein gekürzter Teuerungsausgleich in späteren Jahren an den massgebenden Index angeglichen werden. Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand kann in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, soweit es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>	<p>SP/JUSO: ³ <i>Ein Rückstand auf den massgebenden Teuerungsstand muss in späteren Jahren in einem oder mehreren Schritten nachgeholt werden, sobald es die finanzielle Lage der Stadt erlaubt.</i> Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>
<p>4 Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang Grundlohn und ausgleichsberechtigte Zulagen werden in der Regel auf Jahresanfang an die Teuerung angepasst.</p>	
<p>5 (aufgehoben)</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs erlässt nähere Bestimmungen zu den Bemessungsgrundlagen. Er entscheidet über den Ausgleich, dessen Höhe sowie die Modalitäten nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.</p>	
<p>Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung</p>	
<p>¹ Der Grundlohn wird <i>in der Regel als Monatslohn</i> in 13, die übrigen Lohnbestandteile in 12 gleichen Raten bargeldlos ausgerichtet. 12 Raten des Grundlohns werden, zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen, monatlich ausgerichtet.</p>	
<p>² (unverändert)</p>	
<p><i>2bis</i> Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.</p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 27a Minimallohn</p>	
<p>¹(unverändert)</p>	<p>SP/JUSO: ¹ <i>Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.</i></p>
<p>² Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.</p>	
<p>Art. 28 Lohnklassensystem</p>	
<p>1-2 (unverändert)</p>	
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.</p>	
<p>Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines</p>	
<p>¹ (unverändert)</p>	
<p>² Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im überge-</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>ordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.</p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 38 Treueprämie</p>	
<p>¹ Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 10 Dienstjahren und danach alle 5 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:</p>	
<p>a. nach 5 10 Dienstjahren ¼-½ eines Monatsgrundlohnes;</p>	<p>FDP/JF: a. nach 10 Dienstjahren 10 zusätzliche Ferientage</p>
<p>b. nach jeweils weiteren 10 10 Dienstjahren ½ 1 eines Monatsgrundlohnes;</p>	<p>FDP/JF: b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 20 zusätzliche Ferientage</p>
<p>c. (aufgehoben)</p>	
<p>d. (aufgehoben)</p>	
<p>² Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns. Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 fünf Jahre berechnet.</p>	<p>FDP/JF: ² Der zusätzliche Ferienanspruch gemäss Absatz 1 besteht für ein volles Pensum. Bei wechselnden Pensen wird der Anspruch anteilmässig basierend auf dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre gekürzt.</p>
<p>³ (aufgehoben)</p>	
<p>Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit</p>	
<p>¹ Angestellte haben bei <i>unverschuldeter</i> Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf <i>ganze oder teilweise</i> Lohnfortzahlung. zu 100 Prozent während 360 innerhalb von 540 Tagen. Ist dieser Leistungsanspruch erschöpft, besteht, sofern die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Erreichen der Altersgrenze. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 720 Tage.</p>	<p>FSU: ¹ Angestellte haben bei <i>unverschuldeter</i> Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf <i>ganze oder teilweise</i> Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90% während weiteren 365 Tagen [...].</p>
<p>² (aufgehoben)</p>	
<p>³ Der Gemeinderat erlässt <i>namentlich</i></p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Bestimmungen über die Lohnfortzahlung über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten den Lohnfortzahlungskosten.	
⁴ (neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.	
⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.	FSU-Minderheit: ⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Umplatzierung innerhalb der Stadtverwaltung. Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.
Art. 45 Kürzung der Leistung	
¹ Die zuständige Instanz kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn	
a. (unverändert)	
b. (unverändert)	
<i>b^{bis}</i> Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;	
c. (unverändert)	
² (unverändert)	
Art. 46 Elternschaft	
¹ Weibliche Angestellte Angestellte, die ein Kind geboren haben, haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden.	
² (unverändert)	SP/JUSO: ² Mitarbeiterinnen, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten 3-

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>wöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.</p>
<p>³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich bezogen werden. Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p>	<p>GFL/EVP: ³ Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von <i>acht</i> Wochen innerhalb eines Jahrs nach Geburt eines Kindes.</p>
<p>^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater <i>verheiratet ist</i>, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft führt lebt.</p>	<p>GB/JA: ^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person <i>den Personen</i> zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater <i>verheiratet ist</i> sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt leben.</p> <p>GB/JA: ^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater <i>verheiratet ist</i>, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt. <i>Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.</i></p>
	<p>FSU-Minderheit: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei Zwillingsgeburten Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i> • <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen.</i> • <i>Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil.</i> • <i>Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss.</i>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>• Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, für die die Mutter krankgeschrieben ist.</p> <p>SP/JUSO: ^{3b} Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.</p> <p>GFL/EVP: ^{3b} Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu gewähren.</p> <p>GLP/JGLP: ^{3b} Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Zwillingsgeburten, Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 20 Wochen und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen. ▪ Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings, Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen
<p>⁴ (unverändert)</p>	<p>FSU: ⁴ Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 8 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in Ehegatten stammt.</p>
	<p>FSU: ^{4b} Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen bei bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption, sofern das Kind im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr vollendet hat und nicht von dem/der Partner*in stammt.</p>
<p>⁵ (unverändert)</p>	
<p>⁶ (unverändert)</p>	<p>[Hinweis: Abs. 6 wird aufgehoben, wenn Art. 46a Abs. 4 angenommen wird. Vgl. Antrag FSU zu Art. 46a Abs. 4.]</p>
	<p>FSU:</p>

<p>Personalreglement; neu</p>	<p>Anträge aus dem Stadtrat</p> <p>7 Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, dass ihr reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch hin auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufgestockt wird. Eventuell auch mit einer Umplatzierung.</p> <p>SP/JUSO: 7 Angestellte haben nach einer für die Geburt oder Adoption eines Kindes bewilligten Reduktion ihres Arbeitspensums ein Anrecht darauf, ihr Arbeitspensum spätestens nach vier Jahren und auf Gesuch hin innert eines halben Jahres auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustoeken.</p> <hr/> <p>FSU: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben. 2 Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann der Anteil der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person. 3 Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich. 4 Angestellten wird im Anschluss an Mutterschafts-/ Vaterschaftsurlaub, Elternzeit oder Adoptionsurlaub auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p> <p>SP/JUSO: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p>
--------------------------------------	---

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>2 Arbeiten beide anspruchsberechtigten Personen bei der Stadt, kann die Elternzeit der Mutter ganz oder teilweise auf die andere Person übertragen werden. Der ausgerichtete Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Einstufung der urlaubsbeziehenden Person.</p> <p>3 Die Elternzeit kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p> <p>GFL/EVP Art. 46a (neu) Elternzeit</p> <p>¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts-, oder Adoptionsurlaub Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen. Dieser Anspruch gilt auch für Angestellte, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p>
<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p>	
<p>¹ Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten insbesondere für Dienstleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.</p>	
<p>² Demissionieren Kündigen Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p>	
<p>³ (unverändert)</p>	
<p>Art. 50 Abfindung</p>	
<p>¹ Angestellte, im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird deren Dienstverhältnis durch Stellenaufhebung endet, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht be-</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
kannt war.	
2 (unverändert)	FDP/JF: ² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohns während höchstens 12 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 24 Monate verlängern.
3 (unverändert)	
4 (unverändert)	
Art. 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung	
¹ Angestellte haben eine andere, ihnen zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.	
2 (aufgehoben)	
³ Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen aufgrund einer Stellenaufhebung wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren ab Anstellung an der neuen Stelle der bisherige Lohn frankemässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.	
^{3bis (neu)} <i>An einer neuen Stelle wird anstelle einer Probezeit eine Versuchszeit begründet. Sie beträgt maximal sechs, bei leitenden Angestellten maximal 12 Monate. Bei Bewährung erfolgt nach Ablauf der Versuchszeit eine Anstellung an der neuen Stelle.</i>	FDP/JF: Auf den neuen Absatz 3 ^{bis} von Art. 60 sei zu verzichten.
4 (aufgehoben)	
5 (aufgehoben)	
	GFL/EVP:

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>(neu) 4. Kapitel: Arbeitsformen Art. 82a Arbeitsformen 1 Die Vorgesetzten tragen den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden hinsichtlich flexibler Arbeitsformen, insbesondere Homeoffice, Rechnung. 2 Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden. 3 Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.</p>
<p>Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen</p>	
<p>1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) und Verträge ist</p>	
<p>a. (unverändert)</p>	
<p>b. (unverändert)</p>	
<p>c. (unverändert)</p>	
<p>2 Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplinarmaßnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren übertragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplinarmaßnahmen.</p>	
<p>3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind</p>	
<p>a. (unverändert)</p>	
<p>b. (unverändert)</p>	
<p>c. (unverändert)</p>	
<p>4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, bei Disziplinarmaßnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.</p>	
<p>5 (unverändert)</p>	
<p>Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
1 (unverändert)	
<p>2 Gegen personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates und der Direktorinnen und Direktoren stehen keine stadtinternen Rechtsmittel zur Verfügung. Personalrechtliche Verfügungen der übrigen zuständigen Instanzen sind, innert 30 Tagen nach Eröffnung, mit Beschwerde bei der Direktorin oder beim Direktor anfechtbar.</p>	
3 (unverändert)	
4 (unverändert)	<p>SVP:</p> <p><i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p>¹ <i>Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:</p> <p><i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p>¹ <i>Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freierwerdenden Stellen ohne vorgängige Abklärungen, inwiefern die Beibehaltung dieser Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p> <p>Eventualantrag SVP:</p> <p><i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i></p> <p>¹ <i>Der Gemeinderat verzichtet auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen, soweit diese nicht vollständig kompensiert werden.</i></p> <p>² <i>Das Moratorium endet, sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</i></p>
<p>Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte</p>	<p>FDP/JF:</p> <p>Auf den neuen Art. 96b sei zu verzichten.</p>

Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p><i>1 Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Bestimmung durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge zu ersetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Anstellungsbedingungen weiter.</i></p>	
<p><i>2 Im Rahmen der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten erteilte Bewilligungen bleiben bestehen, bis sie ablaufen, abgeändert oder aufgehoben werden. Für ihre Erneuerung gelten die Bestimmungen dieses Reglements.</i></p>	
<p><i>3 Die Bestimmungen von Artikel 95 über die Nichtrückwirkung sind sinngemäss anwendbar.</i></p>	
<p>Anhang (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>neu</i>		Anträge aus dem Stadtrat	
I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)			
Basisansätze			
Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)			
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe
3	48 500	60 662	953
4	48 500	62 141	975
5	48 829	63 949	1 008
6	50 198	65 813	1 041
7	51 640	67 840	1 080
8	53 262	70 032	1 118
9	55 049	72 389	1 156
10	56 984	74 909	1 195
11	59 009	77 594	1 239
12	61 199	80 444	1 283
13	63 388	83 458	1 338
14	65 756	86 636	1 392
15	68 289	89 979	1 446
16	70 971	93 486	1 501
17	73 597	97 432	1 589
18	76 660	101 815	1 677
19	80 231	106 856	1 775
20	84 720	112 830	1 874
21	89 919	119 679	1 984
22	96 051	127 461	2 094
23	103 143	136 173	2 202
24	111 193	145 873	2 312
25	120 339	156 669	2 422
26	130 580	168 560	2 532
27	141 767	181 382	2 641
28	153 763	194 863	2 740
29	166 252	208 672	2 828
(aufgehoben)			
(unverändert)			

FSU-Sprecherin *Lena Allenspach* (SP): Die Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern ist seit Langem angezeigt. Es sehr begrüßenswert, dass wir heute über die Revision des 30-jährigen Reglements befinden können. Dementsprechend hat die Revision zum Ziel, die Anstellungsbedingungen der städtischen Angestellten den aktuellen Gegebenheiten sowie zukünftigen Herausforderungen anzupassen. Dazu gehören unter anderem die demographische Entwicklung oder aber gesetzliche Anpassungen sowie Vereinheitlichungen, die im Reglement dringend gemacht werden müssen. Ausserdem wird mit dieser Revision eine Motion aus der FSU für einen effektiven Teuerungsausgleich aufgegriffen. Das Geschäft hat bereits einen langen Weg hinter sich: Zwei Vernehmlassungen im Jahr 2018 sowie 2019, Austausch mit den Sozialpartnern sowie die Erstellung der bereinigten Vorlage. Inkrafttreten sollte das revidierte Reglement im Januar 2023. Aufgrund der Rückmeldungen aus den Vernehmlassungen von Personalverbänden und politischen Parteien sowie aufgrund der finanziellen Lage der Stadt Bern und äusseren Faktoren hat der Gemeinderat entschieden, einige Revisionsvorhaben aus der Vorlage heraus- und andere hineinzunehmen. Die Elternzeit oder die Verkürzung der Umplatzierung sind zurückgestellt worden, ebenso die Neuregelung bezüglich

des Datenschutzes. Hinzu gekommen sind die Anpassung des Teuerungsartikels, die der erwähnten Motion der FSU Rechnung trägt, sowie die Reduktion der Treueprämie, die der Stadtrat bei FIT II beschlossen hat. Es bleiben einige Vorstösse aus dem Stadtrat vorläufig unbeantwortet, sie betreffen mehrheitlich Regelungen zur Gleichstellung beziehungsweise zur Betreuungszeit und zur Neuregelung der Elternzeit.

Die heute zu behandelnde Teilrevision stellt ein erstes Paket dar, es sind weitere Projekte unterwegs, wie die Neuregelung des Datenschutzes wie auch das Projekt HR4you und das Projekt «Gerlos», die alle per 2023/2024 zur Einführung eingeplant sind. Die Neuregelung der Elternzeit sowie ein neues Ruhestandsmodell sind ab 2024 eingeplant. Beide Projekte sind laut Gemeinderat abhängig von der finanziellen Lage der Stadt.

Zu den wichtigsten Inhalten dieser Teilrevision: Eine der wichtigsten Änderungen ist die Anpassung der bisherigen Anstellungsform für Aushilfen und befristet Angestellte. Bisher galten diese als privat-rechtliche Anstellungen mittels allgemeiner Vertragsbedingungen. Neu gelten alle Personenkategorien als öffentlich-rechtliche Anstellungen und alle Angestellten werden in dieser Hinsicht gleichgestellt. Die Lohnfortzahlung wird neu auf maximal 720 Tage angehoben und das befristete Probeverhältnis wird durch eine Probezeit abgelöst, die neu für alle Personenkategorien sechs Monate beträgt. Daraus ergeben sich auch Änderungen bei der Kündigung nach der Probezeit. Im alten Reglement gab es keinen Anspruch auf eine Verlängerung des Dienstverhältnisses nach dem 63. Lebensjahr. Mit der neuen Regelung ist ein Gesuch auf Verlängerungen zu bewilligen, sofern die Voraussetzungen – Leistungsbeurteilungen, gesundheitliche Eignung und dienstliches Bedürfnis – erfüllt sind. Die Teuerung wird neu nach Artikel 26 nicht nur dann ausgeglichen, wenn die Jahresteuern mehr als 1% beträgt, sondern den Angestellten grundsätzlich gewährt. Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, bestimmt sich aufgrund der jährlichen Teuerungsentwicklung, also dem LIK. Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die finanzielle Lage der Stadt werden mitberücksichtigt. Beim Vaterschaftsurlaub ist die Bezugsart der Erwerbsersatzordnung (EO) angepasst worden, somit müssen zwei Wochen in den ersten sechs Monaten bezogen werden, der Rest wochen- oder tageweise. In der Kommission wurden mehrheitlich Diskussionen zu den Anträgen und nicht zum Reglement an sich geführt, da die Synopsis sehr umfangreich ausfällt. Ein entsprechender Rückweisungsantrag wurde von der Kommission aber klar abgewiesen. Die FSU empfiehlt Ihnen die Teilrevision des Personalreglements mit 8 Ja- zu 3 Nein-Stimmen, bei 0 Enthaltungen anzunehmen.

Zu den FSU-Anträgen: Die Synopsis ist sehr umfangreich und auch die Sitzung dauerte sehr lange. Ich versuche, auf alle Anträge kurz einzugehen.

Zu Artikel 1 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses: Die Anträge zu Artikel 1, Artikel 5, Artikel 5 Absatz 2 und Artikel 46 Absatz 4 fordern sprachliche Anpassungen, um einem modernen Arbeitsverhältnis sowie allen Beschäftigungsgruppen gerecht zu werden. Mit dem Antrag zu Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe b wird sichergestellt, dass die Bestimmungen für Lernende dem Personalreglement (PRB) und der Personalverordnung entsprechen und die Lernenden gleichgestellt sind. Bei den Grundsätzen zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sollen mit dem Antrag zu Artikel 5 Absatz 2^{bis} Kettenarbeitsverträge verhindert werden. Die Befristung der Verträge ist auf vier Jahre beschränkt, was für viele Projekte einen üblichen Zeithorizont darstellt, und nach Wiederholung – sprich nach acht Jahren – geht der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Zu Artikel 14 Probeverhältnis, Dauer: Die FSU beantragt, dass die Dauer der Probezeit für das definitive Dienstverhältnis sowie für den Antritt einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung von sechs auf drei Monate verkürzt wird, damit die Bestimmungen nicht höher ausfallen, als vom OR vorgesehen. Weiter beantragt die FSU eine Teilstreichung bei der Verlängerung der Probezeit. Damit soll verhindert werden, dass das schwebende Verhältnis einer

Probezeit unnötig verlängert wird und dass eine Kündigung bei triftigen Gründen vollzogen werden kann.

Zu Artikel 17a, Kündigung während der Probezeit: Mit diesem Antrag möchte die FSU eine Aufweichung des Kündigungsschutzes in der Probezeit für Schwangere, Mütter und kranke Personen verhindern. Zu Artikel 17b, Kündigung nach der Probezeit: Die FSU beantragt hier eine Teilstreichung, da eine angemessene Frist für die Bewährung vor einer Kündigung nicht nur in der Regel, sondern immer eingehalten werden soll. Weitere Anträge zu Artikel 17b Absatz 4 und Artikel 17d Absatz 3: Die Gründe bei einer Kündigung sowie einer fristlosen Kündigung sollen schriftlich eingereicht werden. Die weiteren Anträge zu Artikel 17c Buchstaben c bis f (neu) umfassen die Regelungen bei Kündigung zur Unzeit: Einerseits soll die Dauer der Lohnfortzahlung klarer geregelt werden und zum anderen soll die Sperrfrist von 16 auf 26 Wochen nach der Geburt verlängert werden, da viele Mütter nach der Geburt noch ein halbes Jahr unbezahlten Urlaub beziehen. Der Antrag zu Artikel 17c Buchstabe e will verhindern, dass einem Vater während dem Vaterschaftsurlaub gekündigt werden kann. Die noch nicht bezogenen Tage aus dem Vaterschaftsurlaub werden der Kündigungsfrist angehängt. Der letzte Antrag zu Artikel 17c Buchstabe f (neu) sieht eine allgemeine Regelung für unbezahlte Urlaube vor. In Artikel 17d zur fristlosen Kündigung ergänzt der FSU-Antrag neu, dass eine ungerechtfertigte Kündigung, analog einer Kündigung zur Unzeit, nichtig ist.

Zum 2. Abschnitt Beendigung: Der FSU-Antrag ergänzt Artikel 18f bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Gesetzeswegen: Die ordentliche Kündigungsfrist soll eingehalten werden, wobei keine Verschlechterung gegenüber der heutigen Praxis stattfinden soll. Zu Artikel 24a zur Beendigung durch Ausgliederung stellen die Anträge FSU den frühen Einbezug der Sozialpartner sicher und beziehen sich dort zu Teilen auf das eidgenössische Mitwirkungsrecht. Zu Artikel 44 Leistung bei Unfall und Krankheit beantragt die FSU eine verbindliche Regelung für die Höhe der Lohnfortzahlung und setzt diese wiederum auf die vor der Vernehmlassung geltende Höhe von 730 Tage hinauf.

Zu Artikel 46 Elternschaft: Die FSU beantragt zu Artikel 46 Absatz 4 und 4b einen Adoptionsurlaub, der auch bei einer Adoption, bei der das Kind das achte Lebensjahr bereits erreicht hat, zum Tragen kommt. Zu Artikel 46 Absatz 7 beantragt die FSU, dass Angestellte die Möglichkeit erhalten, ihr Arbeitspensum, dass sie aufgrund der Adoption oder Geburt gesenkt haben, mittelfristig und auf Gesuch hin wieder auf das ursprüngliche Arbeitspensum aufzustocken. Schliesslich stellt die FSU den Antrag zu Artikel 46a (neu) auf Einführung einer bezahlten Elternzeit von 12 Wochen nach Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

Wie bereits zu Beginn erwähnt, empfiehlt Ihnen die FSU das Reglement mit 8 Ja- zu 3 Nein-Stimmen bei 0 Enthaltungen zur Annahme.

Regula Bühlmann (GB) zu den Anträgen FSU-Minderheit: Zu Artikel 26 Absatz 1 Teuerungsausgleich: Ein Ziel dieser Reglementsrevision ist die Einführung eines automatischen Teuerungsausgleichs. Damit entspricht der Gemeinderat auch der Motion «Für einen effektiven Teuerungsausgleich», die heute noch besprochen wird. Die FSU-Minderheit ist der Meinung, dass dies nicht wieder relativiert werden darf und beantragt deshalb die Streichung des Wortes «grundsätzlich». Zu Artikel 44 Absatz 5: Uns geht es darum, dass Angestellte, die eine bestimmte Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausführen können, aber nicht grundsätzlich erwerbsunfähig sind, einen Anspruch darauf haben, in der Stadtverwaltung weiterzuarbeiten. Wir beantragen die Möglichkeit und das Recht, nicht aber eine Pflicht. Ob die Betroffenen von der Möglichkeit Gebrauch machen oder nicht, wollen wir den jeweiligen Personen überlassen. Zu Artikel 46 Absatz 3b Elternzeit: Es handelt sich hier um die Formulierung aus den erheblich erklärten Vorstössen «Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen» und «Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen». Anders als der Ge-

meinderat sind wir klar der Meinung, dass man einen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub anpassen muss, wenn eine Familie unter erschwerten Bedingungen in den Alltag startet oder beispielsweise nach einer Mehrlingsgeburt zusätzlichen Aufwand hat. Dass der Gemeinderat mit Gleichbehandlung und einmal mehr mit der Finanzlage begründet, dass er die Motionen nicht umsetzen will, ist zynisch. Und dass er die Motion zusätzlich noch abschreiben will, obwohl er diese nicht umgesetzt hat, erachten wir als frech. Wenn wir alle Angestellten gleichbehandeln wollen, müssen wir als erstes den Vaterschaftsurlaub auf 16 Wochen verlängern – was wir natürlich nicht machen, da es offensichtlich einen Unterschied macht, ob man ein Kind zeugt und anschliessend neun Monate wartet, bis es da ist, oder man selbst schwanger ist und das Kind auf die Welt bringt. Genauso macht es einen Unterschied, ob man sich um einen oder um mehrere Säuglinge kümmern muss, oder ob man mit einem gesunden oder mit einem kranken Baby ins Leben startet. Wir beharren deshalb auf der Umsetzung dieser beiden Vorstösse mit der jetzigen Reglementsrevision.

Fraktionserklärungen zu den Traktanden 10 und 15

Alexander Feuz (SVP) zu den Anträgen SVP: Ich bedaure es, dass Sie vorgängig unserem Antrag nicht entsprochen haben. Ihnen ist die Ausgangslage bekannt und ob man nun von Brutto- oder Netto-Neuanstellungen des Personals spricht, ist aus meiner Sicht unwichtig. Wir attestieren dem Gemeinderat, dass man gewisse Stellenanpassungen machen und einige Stellen aufheben kann. Aber wir wollen ein Moratorium, da diese Kosten klar kompensiert werden müssen. Deshalb haben wir unseren Hauptantrag, Artikel 95a (neu), gestellt (*liest den Antrag vor*). Es geht uns darum, dass nicht nur das Budget gut ist, sondern auch die Jahresrechnung, beides muss erfüllt sein. Unserer Meinung nach muss dies fünf Jahre lang der Fall sein, damit wir die nötige Sicherheit haben und der Gemeinderat sieht, dass man nicht immer neue Aufgaben übernehmen kann, ohne diesen Aufwand an anderen Stellen zu kompensieren. Es gibt zahlreiche Orte und Aufgaben, wo kompensiert werden könnte. Trotz der angespannten Finanzlage wurden im Stadtrat eine Parkours- und Bewegungslandschaft sowie eine gratis Velostation bewilligt. Man muss Konsequenzen ziehen, was hier möglich ist.

Weiter stellen wir zwei Eventualanträge (*liest ersten Eventualantrag Artikel 95a (neu) vor*). Mit dem zweiten Eventualantrag beantragen wir, dass der Gemeinderat auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen verzichtet, wenn diese nicht vollständig kompensiert werden. Diese Formulierung ist milder als der Hauptantrag, da es um neu geschaffene Stellen geht und man nur dort kompensieren muss. Auch hier wiederum endet das beantragte Moratorium, wenn die Stadt während fünf Jahren ausgeglichene Budgets und Jahresrechnungen aufweist. Wenn Sie Prioritäten setzen wollen – solche Anträge wurden früher von GLP, FDP und Mitte immer unterstützt – unterstützen Sie unsere Anträge, da wir den Gemeinderat damit zwingen, die nötigen Priorisierungen vorzunehmen, sowohl bei der Personalanstellung, als auch bei der anderen Ausgabenpolitik. Ich habe einige der Wunschprojekte erwähnt, die zurückgestellt werden müssten. Deshalb bitten wir Sie, unsere Anträge zu unterstützen.

Tanja Miljanovic (GFL) zu den Anträgen GFL/EVP: Mit Antrag 1 beantragen wir, dass die Begriffe «Dienstverhältnis» und «Dienstjahr» im gesamten Reglement durch die Begriffe «Anstellungsverhältnis» und «Anstellungsjahr» ersetzt werden. Es geht darum, dass das Wort Dienstverhältnis veraltet ist und eine Hierarchie impliziert, die heute nicht mehr gelebt werden sollte. Zu Artikel 46 Elternschaft: Die GFL/EVP-Fraktion unterstützt die Forderung der FSU nach einer Elternzeit von 12 Wochen im Anschluss an den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Aber wir finden, dass diese Elternzeit auch Adoptiveltern zusteht, da es sonst zu einer Übervorteilung von leiblichen gegenüber Adoptiveltern kommt. Wir möchten diese Ungleichheit aufheben. Im Artikel 46 Absatz 3b geht es um die erschwerten Bedingungen – die von

Regula Bühlmann vorgängig ausgeführt wurden – und die Fraktion GFL/EVP ist der Meinung, dass die einzelnen Gründe für zusätzliche Urlaubstage bei erschwerten Bedingungen nicht abschliessend aufgezählt werden sollten, weil auf diese Weise Sonderfälle nicht berücksichtigt werden können. Entsprechend sollte keine feste Regelung für solche Urlaube festgeschrieben werden. Unsere Fraktion beantragt, dass die Verlängerung des Urlaubs den individuellen Bedürfnissen angepasst wird, und dass auf die konkrete Situation in jeder Familie eingegangen wird.

Wir stellen zudem einen allgemeinen Antrag, damit der Gemeinderat auf die zweite Lesung hin einen neuen Artikel ausarbeitet, der die flexiblen Arbeitsformen berücksichtigt, unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden. Speziell in der Pandemie wurde ersichtlich, dass sich die flexiblen Arbeitsformen, vor allem auch der Grossteil von Homeoffice, durchaus bewährt haben. Wir denken, dass das Teil des Reglements darstellen sollte.

Ich habe einen weiteren Antrag zu Artikel 46 Absatz 3 gestellt, in dem die Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von vier auf acht Wochen beantragt wird. Aktuell beträgt der Urlaub für Adoptivväter acht und für leibliche Väter vier Wochen. In verschiedenen Ländern hat sich gezeigt, dass sich ein längerer Vaterschaftsurlaub positiv auf die Gleichstellung von Mann und Frau auswirkt. Wenn also der Vaterschafts- besser an den Mutterschaftsurlaub angeglichen wird, werden Frauen bei einer Neuanstellung weniger diskriminiert, insbesondere auch dann, wenn es um Kaderpositionen geht. Gleichzeitig könnte die Erwerbsquote der Frauen durch eine gleichmässige Verteilung erhöht werden, was dem Fachkräftemangel entgegenwirken und gesamthaft wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen würde, wie beispielsweise die Generierung höherer Steuereinnahmen. Hinzu kommen eine verminderte Mitarbeiterfluktuation und eine höhere Arbeitsmoral.

Franziska Geiser (GB) zu Antrag 2 GB/JA!: Liebe Blumenliebhaberinnen, Schrebergartenbesitzer, Gemüsegeniesser*innen und andere Natur- und Gartenfans. Das ist eine Anredeformel, die uns im Sprachleitfaden der Stadt Bern als Tipp Nr. 2 vorgeschlagen wird. Es geht um eine diskriminierungsfreie Sprache. Die Paarformen – männliche und weibliche Formen – werden zwar noch erwähnt und man kann diese in bestimmten Fällen noch benutzen – beispielsweise, wenn man Leute zu einem Schrebergartenfest einlädt. Für alles andere empfiehlt der Sprachleitfaden für eine diskriminierungsfreie Sprache Anredeformen, die die Geschlechtervielfalt abbilden und auf die männliche und weibliche Paarformen verzichten. Darum geht es in unserem Antrag 2. Wir möchten, dass die männlichen und weiblichen Formen, die die Geschlechtervielfalt nicht abbilden, durch Formen ersetzt werden, die entweder geschlechtsneutral oder geschlechterinklusiv sind.

Anna Jegher (JA!) zu den weiteren Anträgen GB/JA!: Ich habe gemeinsam mit Lea Bill zwei Anträge zu Artikel 46 Absatz 3a gestellt. Familie wird in verschiedensten Formen und Konstellationen gelebt. Die heteronormative Paarbeziehung mit Heirat, Haus und zwei Kindern trifft längstens nicht auf alle Menschen zu. Viele Familienmodelle, die nicht dieser Norm entsprechen, sind aber bis heute rechtlich sehr schlecht abgesichert, was für die Betroffenen und im Speziellen für die Kinder eine grosse Herausforderung darstellt. Unsere Anträge haben deshalb zum Ziel, die Situation dieser Familien ein Stück weit zu verbessern. So gibt es beispielsweise Familien, die aus mehr als zwei sozialen Elternteilen bestehen. Mit dem ersten Antrag wollen wir ermöglichen, dass mehr als zwei Personen als Eltern anerkannt werden können, und dass dementsprechend auch mehr als zwei Personen einen Urlaub analog einem Vaterschaftsurlaub beziehen können. Zudem gibt es Eltern, die gemeinsame Kinder haben, aber weder zusammenwohnen, noch miteinander verheiratet sind. Im ursprünglichen Artikel steht ein Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub denjenigen Personen zu, die mit dem Elternteil verheiratet, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemein-

schaft leben. Unter einer faktischen Lebensgemeinschaft wird grundsätzlich das Konkubinat verstanden, das wiederum als Tisch- und Bettgemeinschaft bezeichnet wird. Das bedeutet, dass unverheiratete Menschen nur einen Anspruch auf einen Elternurlaub haben, wenn sie zusammenwohnen. Das ist eine Ungleichbehandlung, die weder der Realität entspricht noch zeitgemäss ist. Mit unserem zweiten Antrag wollen wir erreichen, dass die Stadt Bern allen, unabhängig vom Zivilstand und der Wohnadresse, die gleichen Rechte zusichert. Schlussendlich ist es ganz einfach: Ob man will oder nicht, es gibt in der Realität unterschiedlichste Formen von Familien. Es ist niemandem gedient, am allerwenigsten den Kindern, wenn die Existenz dieser Familien ignoriert und ihre Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden. Ich bitte Sie, unsere Anträge in der zweiten Lesung anzunehmen.

Bernadette Häfliger (SP) zu den Anträgen SP/JUSO: Mein Votum gilt gleichzeitig als Fraktionserklärung der SP/JUSO-Fraktion.

Das Personalreglement, über das wir heute beraten, ist über 30 Jahre alt und das ist offensichtlich. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren fundamental verändert. In einer links-grün-dominierten Stadt darf man erwarten, dass sich die Arbeitgeberin – und das ist das Stadtparlament – fortschrittliche sowie verlässliche Arbeitsbedingungen zuteil kommen lässt. Sprachlich ist das Personalreglement auch mit der vorgeschlagenen Revision noch sehr in einem veralteten Führungsverständnis verhaftet und weist teilweise noch äusserst patriarchale Züge auf. Deshalb unterstützt die SP/JUSO-Fraktion die entsprechenden FSU-Anträge zu redaktionellen Änderungen und begrifflichen Konkretisierungen. Im Bereich der Mitbestimmung der Mitarbeiter, des Mitarbeiterdatenschutzes, aber auch allgemein im Hinblick auf die Herausforderungen der digitalen Transformation, hätte sich die Fraktion SP/JUSO mehr erhofft. Trotzdem unterstützt unsere Fraktion die Revision insbesondere, weil damit endlich die Gleichstellung aller Mitarbeitenden vollzogen wird, indem auch die Aushilfen und Stundenlöhnerinnen dem Personalreglement unterstellt werden. Die ausschliesslich weibliche Form ist gerechtfertigt, da von dieser Schlechterstellung hauptsächlich Frauen im Niedriglohn-Segment betroffen sind. Mit der Aufnahme dieser Personenkategorie wird eine langjährige Forderung der Gewerkschaften erfüllt und ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung gemacht. Ich bin überzeugt, dass damit auch die bisher noch bestehenden, strukturellen Lohnungleichheiten zumindest reduziert werden können. Ebenso begrüssen wir, dass die Stadt Bern endlich ihre Krankentaggeldlösung verbessern will. Bisher haben die Mitarbeitenden beispielsweise im Vergleich zu ewb doppelt so hohe Beiträge bezahlt, aber nur die Hälfte der Leistungen erhalten. Eine zweijährige Lohnfortzahlungspflicht entspricht einer weitverbreiteten Praxis und ist ungefähr die Zeit, die es heute leider braucht, bis eine IV-Rente gesprochen wird. Es gilt zu berücksichtigen, dass aktuell in der Stadt ein Drittel der angestellten Personen im sogenannten Handwerk arbeiten, das heisst in der Hauswartung, in der Reinigung, im Strassenunterhalt, bei der Entsorgung, bei Stadtgrün, bei der Berufsfeuerwehr und als Tierpflegende. Die Hälfte der Mitarbeitenden hat zudem 2022 in der Stadtverwaltung keinen Zugang zu einem Computerarbeitsplatz. Es ist bereits heute klar, dass diese Menschen die Entwicklung hin zu einer digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr alle ohne Unterstützung schaffen werden. In diesem Bereich erwarten wir als SP/JUSO-Fraktion von der Stadt ein grösseres Engagement im Sinn einer eigentlichen Weiterbildungsoffensive. Wir unterstützen deshalb alle Anträge der FSU und der FSU-Minderheit, die einerseits problematische Kettenarbeitsverträge einschränken wollen und andererseits den Wechsel innerhalb der Stadtverwaltung erleichtern und gleichzeitig missbräuchliche Kündigungen sanktionieren wollen. 1991 gab es noch zahlreiche Nischenarbeitsplätze für psychisch und physisch eingeschränkte Menschen. Heute sind diese Arbeitsplätze weitestgehend verschwunden, insbesondere weil grosse Arbeitgeber wie die Stadt Bern nicht mehr bereit sind, diesbezüglich Verantwortung für ihre Mitarbeitenden zu übernehmen. Das Bundesgericht hat in seinem neusten Urteil eindrücklich

dargestellt, warum Menschen mit kleinem Einkommen keine IV-Rente erhalten, und den Gesetzgeber aufgefordert, endlich zu handeln. Solche Menschen werden in die Sozialhilfe abgeschoben. Mit dem Antrag der FSU-Minderheit zu Artikel 44 Absatz 5 (neu) verlangen wir von der links-grünen Stadt, dass sie Verantwortung übernimmt und in die Integration von eingeschränkten Menschen investiert. Das kann sich diese Stadt leisten. Das ist gelebte und nicht nur dahingeschwafelte Diversität. Die Frauenerwerbstätigkeit ist seit 1991 um 10% gestiegen. Jedoch ist der Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten und vermutlich somit auch mehr unbezahlte Care-Arbeit leisten, mit knapp 14% in der Schweiz nach wie vor sehr tief. Deshalb unterstützen wir eine fortschrittliche Lösung beim Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub. Die SP/JUSO-Fraktion ist bereit, mit ihren Anträgen einen Kompromiss einzugehen. Wir verlangen zusätzlich zum heutigen Urlaub einen Elternurlaub von sechs Wochen und einen vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen. Zudem soll bei erschwerten Bedingungen ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung bestehen, ohne dass die verschiedenen Situationen im Reglement einzeln aufgezählt werden. Entgegen den hartnäckigen Behauptungen der Bürgerlichen sind die Arbeitsbedingungen in der Stadt nicht übermässig gut. Bei Diskussionen um das städtische Personal stelle ich immer wieder fest, dass meist vergessen wird, dass diese Menschen das Rückgrat unserer Stadt darstellen, dass sie sich jeden Tag mit aller Kraft für diese Stadt einsetzen, dass sie Bern zu dem machen, was es ist. Das städtische Personal wird bei solchen Debatten gerne als privilegierter Schmarotzer dargestellt oder in erster Linie als Kostenfaktor qualifiziert, den es zu reduzieren gilt. Auch beim städtischen Personal genügt verbaler Applaus nicht. Ich habe bei verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Personalreglementen bei der öffentlichen Hand, in der Privatindustrie, bei der Post, Swisscom, ewb und im Bauhaupt- und Baunebengewerbe mitgearbeitet. Ich kann Ihnen versichern, dass die Stadt Bern in vielen Bereichen nicht über Best-Practice-Lösungen verfügt. Ich nenne nur einige Beispiele, um die einseitige Darstellung – beispielsweise im Vorstoss der Mitte-Fraktion – in ein realistisches Licht zu stellen. Das Rentenalter im Bauhauptgewerbe liegt bei 60 Jahren. Novartis gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 90 Tagen. Der Mindestlohn im GAV für das Maler- und Gipsergewerbe beträgt im ersten Jahr nach der Lehre für Malerinnen 4200 Franken und für Gipser 4363 Franken. Bei der Swisscom besteht ein Anspruch darauf, ab 58 Jahren sein Arbeitspensum reduzieren zu können. Der Gesamtarbeitsvertrag des administrativen, operationellen und technischen Personals (AOT) beinhaltet einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von zwei Monaten vor der Geburt. Skyguide kennt für ihre Lotsen eine 35-Stunden-Woche. Beim Bund werden bis zu einem Elterneinkommen von 20 000 Franken die externen Kinderbetreuungskosten bis zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Die 40-Stunden-Woche, die auch heute wieder als Beispiel einer absoluten Privilegierung genannt wurde, welche offensichtlich immer wieder den Neid der Bürgerlichen auf den Plan ruft, wurde von den Mitarbeitenden bereits bezahlt. Ich meine, dass ich das hier bereits zum x-ten Mal sage. Das Personal hat für die Reduktion der Wochenarbeitszeit in den 1990er Jahren auf einen Teil des Lohnes verzichtet. Das war eine der vielen Sparmassnahmen im Rahmen von x Sparrunden. Die Stadt spart damit seit über 20 Jahren wiederkehrend bis zu 6 Mio. Franken jährlich. Gleiches gilt für das Rentenalter. Auch das ist durch die Mitarbeitenden vorfinanziert. Man geht zwar in der Stadt Bern mit 63 Jahren in Pension, bezahlt dafür aber zwei Jahre früher in die Pensionskasse ein. Die Mitarbeitenden der Stadt Bern bezahlen also ebenfalls 42 Jahre lang Beiträge, wie überall sonst auch. Wenn ich den Eventualantrag der FDP/JF zu Artikel 18 Absatz 2b richtig verstehe, entspricht dies genau meiner Ausführung. Somit spart die Stadt Geld, indem sie früher günstigere und jüngere Mitarbeitende anstellen kann. Das Sparpotenzial beträgt hier rund 2 Mio. Franken pro Jahr. Die SP/JUSO-Fraktion unterstützt alle FSU-Anträge, ausser den Antrag zu Artikel 17a Absatz 4, da wir darin ein sehr hohes Missbrauchspotenzial sehen, ohne dass ein echter Mehrwert für die Mitarbeitenden generiert würde. Auch wenn uns Gemeinderat Michael Aebersold nachher

sicher noch ausführlich erklären wird, wie hoch die Kosten sein werden, möchten wir von der SP/JUSO-Fraktion trotzdem betonen, dass die Anträge im Hinblick auf ihre finanziellen Auswirkungen differenziert betrachtet werden müssen. Vieles, das in den Anträgen gefordert wird, kostet nichts, sondern ist lediglich ein Zeichen der Wertschätzung, eines zeitgerechten Führungsverständnisses und einer echten Mitarbeitermitwirkung. Hingegen sind wir der Meinung, dass die Stadt Bern im Hinblick auf den sich bereits deutlich abzeichnenden Fachkräftemangel gewisse Verbesserungen gerade im Bereich der Vereinbarkeit zum jetzigen Zeitpunkt zu machen hat. – Tom Berger, es ist eine strategische Überlegung, wenn man weiter als zwei Jahre vorausdenkt. Die Verbesserungen werden etwas kosten, das ist auch von uns unbestritten, wirken aber einem grösseren Fachkräfteproblem bei der Stadt entgegen. Unser Antrag auf Teuerungsausgleich will den Anspruch klar und unmissverständlich im Personalreglement verankert haben. Das will auch die FSU-Minderheit, damit die Kaufkraft der Mitarbeitenden erhalten bleibt. Der Antrag gibt dem Gemeinderat jedoch die Möglichkeit, in finanziell ausserordentlich schwierigen Zeiten eine Verhandlungslösung mit den Sozialpartnern zu finden. Das ist eine Frage des Respekts, wenn man sich nicht an die vertraglichen Abmachungen halten kann.

Michael Hoekstra (GLP) zu den Anträgen GLP/JGLP: Unser erster Antrag zu Artikel 5 Absatz 2^{bis} verlangt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages auf maximal vier Jahre beschränkt wird. Das ist ein angepasster Vorschlag zum Antrag der FSU. Wir sehen ein, dass man ein befristetes Arbeitsverhältnis auf vier Jahre begrenzen sollte, und unterstützen dies. Jedoch erachten wir es als übertrieben, dass ein solches Arbeitsverhältnis nur einmal verlängert werden darf. Es gibt dazu bereits Regelungen und aus Sicht unserer Fraktion sollte die Befristung im Gesamten beschränkt werden und nicht zusätzlich mit Wiederholungsbeschränkungen.

Beim nächsten Antrag geht es um Artikel 14 Absatz 1; dieser ist wieder ein angepasster Vorschlag zum Antrag der FSU. Wir schlagen vor, dass man die Probezeit nicht auf drei Monate reduziert, sondern dass man es flexibel lässt und drei bis maximal sechs Monate Probezeit zulässt. Es gibt gewisse Funktionen innerhalb der Stadtverwaltung, bei denen man durchaus innerhalb von drei Monaten beurteilen kann, ob es sich um einen geeigneten Mitarbeiter oder eine geeignete Mitarbeiterin handelt. Aber es gibt auch Funktionen, bei denen es längere Zeit braucht, um eine Beurteilung zu machen. Dort soll es weiterhin möglich sein, dass man sechs Monate Probezeit vereinbaren kann. Wir wünschen uns diesbezüglich mehr Flexibilität in diesem Reglement. Unseren dritten Antrag haben wir zu Artikel 46 Absatz 3b gestellt. Hierzu haben bereits einige andere Fraktionen Ergänzungen gewünscht. Wir sind auch hier vom FSU-Antrag ausgegangen und haben vorgeschlagen, dass man nur die ersten beiden Punkte bei erschwerten Bedingungen beim Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub übernimmt. Wir wollen aber auch dort, wie andere Fraktionen auch, darauf verzichten, dass man in diesem Reglement jeden Einzelfall sowie die entsprechenden Sondermassnahmen definieren muss. Wir wünschen uns, dass man sich hier auf das Wesentliche festlegt und nicht jeden Sonderfall im Detail regelt.

Florence Schmid (FDP) zu den Anträgen FDP/JF: Wir dürfen in der schönsten und in einer der sichersten Städte der Welt leben. Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen massgeblich dazu bei. Damit meine ich nicht nur den Buschauffeur der Linie 11 Richtung Bahnhof, der letztes ein Wunderwerk einer Vollbremsung vollbracht hat, weil ihm ein Velofahrer ausgerechnet bei der Steigung zum Bierhübeli direkt in die Spur fuhr. Es wurde glücklicherweise niemand verletzt. Damit die Stadt Bern auch weiterhin schön und sicher bleibt, gilt es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sorge zu tragen. So, dass sie weiterhin motiviert bleiben, für uns zu arbeiten, und dass die Stadt keine Mühe bekundet, qualifi-

zierte und engagierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Was Sorge tragen bedeutet, fragt man im Idealfall die Mitarbeitenden selbst, wenn man wissen will, was ihnen beim Arbeiten für die Stadt wichtig ist und welche Bedürfnisse sie haben, damit sie gerne für die Stadt arbeiten. Sie werden feststellen, dass diese Bedürfnisse der sogenannten Maslowschen Bedürfnispyramide entsprechen. Das Grundbedürfnis überhaupt ist, auf absehbare Zeit eine sichere Stelle zu haben. Auf diesem Grundbedürfnis aufbauend ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einem Team zugehörig fühlt und als Teammitglied, wie auch für die eigene Arbeit, wertgeschätzt wird. Wiederum darauf aufbauend ist wichtig, dass die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter das Gefühl haben, eine erfüllende und einen Mehrwert bringende Aufgabe auszuführen. Zuoberst steht, dass sich die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter in ihrem oder seinem Schaffen verwirklichen, viel lernen und Karriere in ihrem oder seinem Sinn machen kann. Ein modernes Personalreglement muss all diesen Bedürfnissen gerecht werden. Die Fraktion FDP/JF möchte im Sinn ihres Slogans ein Personalreglement möglich machen, das diesen Anforderungen entspricht. Entsprechend haben wir unsere Anträge gestellt, die ich nun begründe.

Erstens sind wir damit einverstanden, dass in der Stadt Bern grundsätzlich ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gegeben sein soll. Das soll aber nicht für das oberste Kader gelten, das direkt dem Gemeinderat unterstellt ist. Eine Kaderstelle in einer Verwaltung ist hochpolitisch. Je nach Strategie der Direktionsvorsteher kann es sein, dass eine Kaderperson nicht mehr passend ist, obwohl sie hervorragende Arbeit leistet. Für solche Fälle ist beiden Seiten – dem Direktionsvorsteher und der Kaderperson – gedient, wenn man nicht mehr zusammenarbeiten muss und – unter dem Arbeitnehmerschutz des Obligationenrechts – kündigen, beziehungsweise einen Arbeitsvertrag mit jemand Neuem eingehen kann. Kurz: Für Kaderpersonen und in anderen begründeten Fällen soll es ausnahmsweise möglich sein, privatrechtliche Verträge anstelle öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse einzugehen. Zweitens ist es der Fraktion FDP/JF wichtig, dass bei jedem Stellenwechsel überprüft wird, ob die Stelle weiterhin benötigt wird oder ob man die entsprechenden Aufgaben allenfalls auch direktionsübergreifend bei jemand anderem unterbringen könnte. Es soll also überprüft werden, ob jemand anderes in der Verwaltung diese Aufgaben bereits wahrnimmt. Ist dem nicht so, muss die Notwendigkeit der Stelle schriftlich begründet werden. Drittens sind im Vorschlag des Gemeinderats zur Revision des Personalreglements sechsmonatige Probezeiten vorgesehen. Aus unserer Sicht ist das für die Arbeitnehmenden wie auch für die Arbeitgeberin Stadt Bern viel zu lange. Würden Sie sich in einem Bewerbungsprozess nicht davon abschrecken lassen, dass die Probezeit sechs Monate lang dauert, insbesondere im Fall eines Wechsels aus der Privatwirtschaft, wo Probezeiten von einem bis drei Monate herrschen? Zudem sollte nach spätestens drei Monaten für die Stadt wie auch für die Mitarbeitenden klar sein, ob das Arbeitsverhältnis für sie passt. Gar keine Probezeit soll bei Umplatzierungen vorgesehen sein. Wer umplatziert wird, hat sich an einer anderen Stelle bewährt und die Ansetzung einer neuen Probezeit ist unverhältnismässig. Viertens steht die Stadt Bern, wie alle anderen Arbeitgeber auch, unter dem Damoklesschwert der demographischen Entwicklung. Bald verlassen sehr viele erfahrene Arbeitnehmende den Arbeitsmarkt, was einerseits ein Problem darstellt, da wegen des Fachkräftemangels kaum Nachwuchs rekrutiert werden kann. Mit anderen Worten: Mehr Arbeit wird auf weniger Menschen verteilt. Andererseits führt die Pensionierung der älteren Generation auch dazu, dass viel Erfahrung verloren geht. Pensionierungen stellen somit ein grosses Problem dar. Unter diesem Aspekt ist es unverständlich, dass die Stadt Bern, im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgebern – auch in der Privatwirtschaft –, am Rentenalter 63 festhält. Die Fraktion FDP/JF fordert, dass die Stadt Bern das Rentenalter einführt, das für alle gilt, nämlich das in den Gesetzen der AHV und des BVG festgelegte. Im Moment liegt dieses bei 65/64, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit körperlich anstrengenden Berufen ist es früher. Wie wir von meiner Vorrednerin gehört haben, kostet das die Stadt

Bern Geld, weil je älter der Arbeitnehmer ist, desto höher fallen die Sozialbeiträge aus. Bei dieser Rechnung wird nicht bedacht, dass ältere Arbeitnehmende dank ihrer Erfahrung meistens viel effizienter arbeiten, und dass die Jüngeren zudem von dieser Erfahrung profitieren können, so dass sie Probleme schneller oder besser lösen können. Es ist uns lieber, jemanden zu beschäftigen, der zwar teurer ist, aber sehr gut arbeitet und das Team entlastet, als zu wenig Personal zu haben, so dass die Leute deshalb ermüden und die Arbeit langfristig viel schlechter erledigen können. Schliesslich gibt es auch einen emotionalen Aspekt: Gerade die Stadt Bern – und das schreit die linke Ratsseite bei anderen Themen immer wieder – hat eine Vorbildfunktion. Wenn nicht einmal die soziale Stadt Bern ältere Mitarbeitende schätzt, wie sie es eigentlich verdient hätten, welcher Arbeitgeber soll das sonst machen? Fünftens ist die Fraktion FDP/JF damit einverstanden, dass Treueprämien ausgerichtet werden. Diese sollen aber nicht in Geldform, sondern in Form von zusätzlichen Ferien entrichtet werden. Zusätzliche Ferien bieten eine Win-Win-Situation: Für die Mitarbeitenden sind zusätzliche Ferien eine angemessene und schöne Anerkennung ihrer Treue, gleichzeitig belasten sie die Stadtkasse nicht im selben Ausmass wie ein konkreter und sofortiger Abfluss von Liquidität für die Zahlung einer Treueprämie in Geldform.

Nicht den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen hingegen die Anträge der linken Seite, die insbesondere längere Abwesenheiten bei Mutterschaft und sogar eine Elternzeit fordern. Eine zu lange Abwesenheit vom Arbeitsplatz schadet dem Team. Wenn ein Teammitglied wegen Mutterschaft nur rund drei Monate fehlt, ist das meistens gut tragbar. Andere Teammitglieder können die Stellvertretung übernehmen und Projekte teilweise aufgeschoben werden. Fehlt aber jemand über längere Zeit, braucht es eine umfassende Planung und es muss allenfalls sogar jemand Neues für die Zeit der Abwesenheit eingestellt werden. Das ist für ein Teamgefüge nicht nur umständlich, sondern auch frustrierend. Auch für die abwesende Person ist das nicht gut. Wenn sie nach langer Zeit zurückkommt, hat sich das Teamgefüge allenfalls völlig verändert und die Stellvertretung ist gut integriert. Zudem hat die Abwesende unter Umständen wichtige Entwicklungen verpasst, die sie sich aufgrund des Zeitmangels nicht in der gleichen Qualität wie ihre Teamkolleginnen und -kollegen aneignen kann. Übrigens: Wenn im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft beziehungsweise Geburt Not besteht, ist es möglich, sich krankschreiben zu lassen. Im individuellen Fall kann geholfen werden. Es braucht deshalb keine Möglichkeit, eine übergesetzlich lange Abwesenheit bei Mutterschaft mit der Giesskanne auch denen zukommen zu lassen, die nicht darauf angewiesen sind. Eine Klammerbemerkung als Antwort auf die vorherigen Voten: Ich habe den Eindruck, dass die Fraktionen SP/JUSO und GB/JA! den Vorgesetzten in der Stadtverwaltung misstrauen. Die Vorgesetzten sind die ersten, die ein Interesse daran haben, dass es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht. Ich erinnere daran, wir haben einen Fachkräftemangel. Mitarbeiter, die kündigen, stellen den grössten Schaden dar. Deshalb ist es wichtig, den Vorgesetzten zu vertrauen, dass sie zusammen mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter im Einzelfall die beste Lösung finden wollen und können. Diese Lösung ist in den meisten Fällen nicht im engen Korsett eines Reglements zu finden. Speziell in Bezug auf eine Elternzeit oder einen ausserordentlichen Adoptionsurlaub ist zu erwähnen, dass diese Zeit der Stadt entschädigt werden muss. Der Mutterschaftsurlaub belastet die Stadtkasse nicht, da er durch die Mutterschaftsversicherung gedeckt ist.

Erinnern Sie sich an die Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden? Eine gesicherte Stelle. Wenn Sie, liebe linke Stadträtinnen und Stadträte, mit weiteren, allenfalls gut gemeinten aber keinesfalls sinnvollen Ideen kommen, ist die Stadtkasse in absehbarer Zeit leer. So eine gut gemeinte aber regelrecht gefährliche Idee wäre, einen Teuerungsausgleich unabhängig von der finanziellen Lage zu gewähren, konkret das Wort «grundsätzlich» im zur Revision vorgesehenen Artikel 26 Absatz 1 zu streichen. Spätestens dann, wenn die Stadtkasse leer ist, tun Sie den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinen Gefallen mehr. Eine leere Stadtkasse

bedeutet, dass man massiv Stellen streichen müsste. Mit weltfremden Anträgen, liebe linke Ratsseite, gefährden Sie die existenziellen Bedürfnisse der städtischen Angestellten. Ich bitte Sie im Namen der Fraktion FDP/JF inständig, bei dem für uns Stadtbernerinnen und Stadtberner so wichtigen Personalreglement ideologische Scheuklappen abzulegen und stattdessen ganz nüchtern den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entsprechen, damit wir auch in Zukunft Mitarbeitende finden, die unsere schöne Stadt ebenso lieben und sich dafür einsetzen wollen, wie wir das tun.

Bernadette Häfliger (SP) für die Postulantinnen zu Traktandum 15: In der Schweiz werden jährlich 16 Mrd. Arbeitsstunden geleistet, deutlich mehr als die Hälfte davon sind unbezahlt. Zwei Drittel der unbezahlten Arbeit wird nach wie vor von Frauen geleistet. Gerade diese ungleiche Verteilung ist ein Faktor dafür, dass die faktische Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben bei weitem nicht erreicht ist. Wer unbezahlte Arbeit leistet, und deshalb oft Teilzeit arbeitet, nimmt nicht nur beim Lohn, sondern auch bei der Rente und der beruflichen Laufbahn Nachteile in Kauf. Mit der demographischen Alterung wird der Bedarf an Care-Arbeit in den nächsten Jahren zunehmen. Die Begleitung und Betreuung wie auch die Pflege von älteren und kranken Menschen wird uns alle – die gesamte Gesellschaft – in den nächsten Jahren immer stärker beschäftigen. Während bei der familienexternen Kinderbetreuung in den letzten Jahren zwar noch nicht genug, aber einiges getan wurde, gibt es insbesondere im Bereich der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen sehr wenig Entlastungsangebote für Angehörige. Dieses Engagement zieht sich oft über Jahre hin, ist physisch wie psychisch sehr belastend und oft weniger befriedigend, als das Aufwachsen der eigenen Kinder zu begleiten. Gleichzeitig nimmt – ich wiederhole es nochmals – der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren durch die Pensionierungswelle der Babyboomer massiv zu. Bereits heute sind gewisse Stellen nur nach längerer Zeit und mit fachlichen Kompromissen zu besetzen. Die Wirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, dass sich Menschen, die Care-Arbeit leisten wollen oder müssen – wenn auch nur phasenweise –, ganz aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Auf Bundesebene ist seit der Einreichung unseres Postulats ein wichtiges Anliegen bereits umgesetzt worden. Seit 1. Juli 2021 haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, weil sie ein schwer beeinträchtigtes, minderjähriges Kind betreuen, Anspruch auf einen 14-wöchigen, bezahlten Betreuungsurlaub.

Ich bin froh, dass der Gemeinderat bereit ist, unser Postulat entgegenzunehmen und die verschiedenen aufgeworfenen Fragen zu prüfen. Mir ist es wichtig, dass bei diesen Vorschlägen auch Lösungen gesucht werden, die nicht nur für Mitarbeitende mit einem Büroarbeitsplatz in der Verwaltung funktionieren. Auf dem Postulat aufbauend hoffe ich, dass entsprechende Vorschläge im Rahmen einer weiteren Revision des Personalreglements auch umgesetzt werden können. Vielleicht lässt es sich mit Regelungen zur digitalen Transformation, zum Mitarbeiterdatenschutz und zum Mitspracherecht, wie wir es verstehen, kombinieren, weil wir nicht interpretieren, was die Angestellten wollen oder brauchen, sondern sie direkt fragen.

Die Sitzung wird um 18.55 Uhr unterbrochen.

Namens des Stadtrats

Der Präsident

17.06.2022

X 

Signiert von: Manuel Widmer (Qualified Signature)

Die Protokollführerin

20.06.2022

X 

Signiert von: Christine Otis (Qualified Signature)

Präsenzliste der Sitzung 20.35 bis 22.15 Uhr

Vorsitzend

Präsident Manuel C. Widmer

Anwesend

Mohamed Abdirahim	Katharina Gallizzi	Szabolcs Mihalyi
Yasmin Amana Abdullahi	Lionel Gaudy	Tanja Miljanovic
Valentina Achermann	Franziska Geiser	Barbara Nyffeler
Janina Aeberhard	Thomas Glauser	Halua Pinto de Magalhães
Timur Akçasayar	Lukas Gutzwiller	Tabea Rai
Lena Allenspach	Bernadette Häfliger	Simone Richner
Katharina Altas	Erich Hess	Claudio Righetti
Ruth Altmann	Brigitte Hilty Haller	Mirjam Roder
Ursina Anderegg	Michael Hoekstra	Sarah Rubin
Tom Berger	Seraphine Iseli	Rahel Ruch
Diego Bigger	Ueli Jaisli	Michael Ruefer
Lea Bill	Bettina Jans-Troxler	Kurt Rügsegger
Laura Binz	Anna Jegher	Judith Schenk
Gabriela Blatter	Nora Joos	Marianne Schild
Regula Bühlmann	Barbara Keller	Florence Schmid
Eva Chen	Ingrid Kissling-Näf	Sara Schmid
Francesca Chukwunyere	Fuat Köçer	Edith Siegenthaler
Nicole Cornu	Eva Krattiger	Ursula Stöckli
Dolores Dana	Nora Krummen	Therese Streit-Ramseier
Milena Daphinoff	Anna Leissing	Bettina Stüssi
Claudine Esseiva	Corina Liebi	Michael Sutter
Alexander Feuz	Maurice Lindgren	Ayse Turgul
Jelena Filipovic	Simone Machado	Janosch Weyermann
Thomas Fuchs	Salome Mathys	Marcel Wüthrich

Entschuldigt

Nicole Bieri	Jemima Fischer	Alina Irene Murano
Sibyl Martha Eigenmann	Matteo Micieli	Remo Sägesser
Vivianne Esseiva		

Vertretung Gemeinderat

Alec von Graffenried PRD	Michael Aebersold FPI
--------------------------	-----------------------

Entschuldigt

Franziska Teuscher BSS	Reto Nause SUE	Marieke Kruit TVS
------------------------	----------------	-------------------

Ratssekretariat

Nadja Bischoff, Ratssekretärin	Mago Flück, Ratsweibel
Anita Flessenkämper, Protoko II	Cornelia Stücker, Sekretariat

Stadtkanzlei

Claudia Mannhart, Stadtschreiberin

Mitteilungen des Vorsitzenden

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Bevor wir mit dem Personalreglement weiterfahren und die Kleinen Anfragen behandeln, möchte ich Sie über einen Entscheid des Büros in Kenntnis setzen. Der Bundesrat hat per 1. April alle behördlichen Coronamassnahmen aufgehoben. Damit besteht auch für die Anwendung des Artikels 2a GRSS, das heisst für die virtuelle Sitzungsteilnahme, keine Grundlage mehr. Dieser baut auf den behördlichen Massnahmen auf. Das Büro hat deshalb entschieden, diesen Artikel bis auf weiteres ausser Kraft zu setzen. Sollte die Lage sich ändern und die behördlichen Anordnungen von Bundesrat oder Kanton uns wieder tangieren, wird das Büro sofort über das weitere Vorgehen diskutieren und befinden. Obwohl die virtuelle Teilnahme nicht mehr möglich ist, bitten wir alle Personen, die Krankheitssymptome aufweisen, die coronabedingt sein könnten, nach wie vor nicht krank in den Rat zu kommen. Bitte bleiben Sie zuhause und werden Sie wieder gesund. Auch eine wichtige Abstimmung rechtfertigt es nicht, krank in den Ratssaal zu kommen und damit zu riskieren, andere anzustecken.

- Die Traktanden 22 bis 28 werden vorgezogen -

2022.SR.000032

22 Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Reithalle Bern: was für Konsequenzen zieht der Gemeinderat daraus, dass der Regierungsrat den Entzug der Bewilligungsbefugnis in und rund um die Reithalle Bern prüfen muss und der Regierungsrat zusätzlich abklären will, ob auch die Denkmalpflege und Baupolizei dem Kanton übertragen will?

Alexander Feuz (SVP): Ich danke dem Gemeinderat für seine Antwort. Er geht relativ locker darüber hinweg. Sie müssen vielleicht einmal im Vorstoss die Antwort des Regierungsrats lesen. Ich möchte einfach festhalten, dass es Probleme gibt. Es ist für mich nach wie vor nicht nachvollziehbar, dass bei Privaten, die ein paar Plakate am Haus anbringen, gleich die Denkmalpflege kommt. Wenn man in der Junkerngasse die Fensterläden rosarot oder regenbogenfarbig streichen würde, kämen die Denkmalpflege und die Baupolizei. Die Reithalle hat hingegen während Monaten grosse Transparente aufgehängt. Da wird nicht eingegriffen. Ich bin sehr gespannt, was die Konsequenzen sind, was der Regierungsrat macht. Es ist ein Postulat hängig. Ich bin sehr gespannt, ob die Stadt dann immer noch so leichtfertig handeln kann wie heute. Ich habe meine Zweifel. Ich hoffe im Sinne der Rechtsgleichheit, dass nicht das Gleiche passiert wie in Biel, wo das rosarote Haus abgerissen werden musste und gleichzeitig andernorts Wildwuchs herrscht.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000044

23 Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Feuerwehrfahrzeuge: Was ist wichtiger: die Einhaltung der städtischen Klimaziele oder die Erreichbarkeit der Objekte durch geeignete Fahrzeuge der Blaulichtorganisationen? Oder sollen die letzten Autofahrer vertrieben werden?

Alexander Feuz (SVP): Ich danke dem Gemeinderat für die Antwort. Ich war heute im Gryphenhübelquartier. Ich bin vom Vennerweg gekommen und habe festgestellt, wie eng es dort

ist. Bei der letzten Kleinen Anfrage ging es um das Gebiet Denzlerstrasse/Schillingstrasse. Dort werden 37% der Parkplätze aufgehoben. Ich bin nach wie vor der Meinung, dass man die falschen Grundsätze aufgestellt hat. Es geht offenbar darum, die Grundsätze des Gemeinderates zu verwirklichen und wegen der breiten Fahrzeuge möglichst viele Parkplätze aufzuheben. Ich habe gesagt, dass im Bereich Denzlerstrasse/Schillingstrasse Beschwerden eingereicht wurden. Ich gehe davon aus, dass diese Parkplätze noch eine Weile bestehen bleiben. Man lässt sich nicht vom Gemeinderat eine rot-grüne Verbotskultur aufzwingen. Es gibt auch noch die Freiheit der Bürger. Ich bin der Meinung, dass es mit etwas gutem Willen möglich gewesen wäre, weniger breite Fahrzeuge zu beschaffen, die sogenannten Citywehr-Feuerwehrfahrzeuge. Ich hoffe, der Gemeinderat kommt zur Besinnung und zieht nicht bis vor Bundesgericht wie in anderen Fällen, wo er dann teilweise gescheitert ist.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000040

24 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Dolores Dana, FDP/Florence Schmid, JF): Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses

Florence Schmid (JF): Ich danke dem Gemeinderat für die Antwort. Ich bin etwas enttäuscht. Es gibt eine sogenannte Härtefallregel im Personalreglement. Das bedeutet, wenn jemandem unverschuldet gekündigt wird, wird eine Abfindung ausgezahlt. Wir haben gefragt, wie viele Personen dies betrifft, in welchem Umfang diese Abfindungen ausgesprochen wurden und welche Gründe zu einer Abfindung berechtigen. Der Gemeinderat hat Auskunft gegeben, wie viele ausgezahlt wurden. In den letzten zehn Jahren waren es 2 Mio. Franken, die an 97 Personen ausgezahlt wurden. Es sind nicht sehr viele. Trotzdem hat der Gemeinderat kein Monitoring z.B. in einem einfachen Excel-File, anhand dessen man die Gründe für die Abfindungen eruieren könnte. Das finde ich etwas enttäuschend. Man könnte mit einem Monitoring auch Missbräuche feststellen.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000038

25 Kleine Anfrage Marcel Wüthrich (GFL), Therese Streit (EVP), Gabriela Blatter (GLP): Hat die städtische Pensionskasse infolge des russischen Angriffskriegs Verluste erlitten?

Marcel Wüthrich (GFL): Ich möchte zuerst der Verwaltung für die Antwort danken. Wir sind damit zufrieden. Sie enthält ein paar interessante Punkte. Andere Pensionskassen sind erheblich stärker von Verlusten bei russischen Anlagen betroffen als die städtische. Trotzdem sind es 330 000 Franken, die potenziell verlorengehen können. Es ist ein exemplarischer Fall für einen Wertverlust über Nacht. Ich möchte daran erinnern, dass es Risiken für ähnlich gelagerte Wertverluste gibt, z.B. bei einem allfälligen Platzen der sogenannten Carbon-Bubble im Zusammenhang mit Klimarisiken. Aber das weiss die Personalvorsorgekasse (PVK) aufgrund diverser Vorstösse schon. Trotzdem: Es reicht nicht, den Nachhaltigkeitsabsatz, der im PVK-Reglement steht, einfach mit ein paar Ausschlusskriterien umzusetzen.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000039

26 Kleine Anfrage Marcel Wüthrich (GFL), Therese Streit (EVP), Remo Sägesser (GLP): Wie – zum zweiten – passen Vermögensverwaltungsmandate der Credit Suisse zum Nachhaltigkeitsauftrag der städtischen Pensionskasse?

Marcel Wüthrich (GFL): Der Gemeinderat schreibt in der Antwort zu Frage 2, es sei eine einwandfreie Leistung. Ich frage einfach, zu welchem Preis. Vielleicht ist es auch Greenwashing. Und Greenwashing ist sicher nichts, das wir tolerieren könnten. In Frage 4 steht auch, dass die ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) letztes Jahr überprüft wurden. Ja, aber zu welchen Klimapfaden sind diese Anlagen angelegt? Wir erfahren nichts darüber. Zu Punkt 1: Die Credit Suisse (CS) Schweiz ist unter dem gleichen Dach wie der Rest der Credit Suisse. Das gilt auch für die Firmenkultur. Ich erinnere an die Antwort von vor einem Jahr. Damals war die CS noch auf einer Beobachtungsliste. Jetzt will man nicht einmal mehr eine Diskussion über die weitere Zusammenarbeit in Aussicht stellen. Im Gegenteil: In der Antwort zu Punkt 3 steht im Grund, dass die PVK vor der Marktmacht der CS und der UBS kapituliert. Es kommt mir so vor, als würde man es so darstellen, dass man unseren Grossbanken völlig ausgeliefert sei und – egal, was für skandalträchtige Geschäftspraktiken passieren könnten – ihnen vertrauen müsse. Einen solchen Blankoscheck möchte ich eigentlich nicht sehen. Ich bin nicht zufrieden mit der Antwort.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000030

27 Kleine Anfrage Lukas Gutzwiller (GFL): Kann der Gemeinderat das Modell «wir sind Stadtgarten» für günstigen Wohnraum in der zweiten Bauetappe Viererfeld vorsehen?

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

2022.SR.000042

28 Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser, SVP): Neue «Zwischennutzer» im Stöckacker mit Slogans ACAB (all cops are bastards). Greift der Gemeinderat endlich ein oder toleriert der Gemeinderat diese menschenverachtenden Äusserungen als Ausfluss der freien Meinungsäusserung?

Alexander Feuz (SVP): Ich danke dem Gemeinderat für die Antwort. Entscheidend ist für mich die Antwort unter Punkt 1.3: «Die Wageninhaber respektive die Wageninhaberin wurde darauf hingewiesen, die Aufschrift zu entfernen.» Ich hoffe, dass das inzwischen passiert ist. Ich werde vor der nächsten Debatte im Quartier nachfragen, ob das der Fall ist. Ich möchte abschliessend nochmals zu bedenken geben, dass wir in der Stadt Leitsätze haben, wie man mit

der Polizei umgehen soll, wie man miteinander umgehen soll, dass man nicht diskriminieren soll. Und trotzdem schliesst man Verträge mit Leuten ab, die solche Aufschriften produzieren. Ich frage mich, ob man nicht vorher auf den Platz geht und die Sache anschaut. Ich kann wahrscheinlich nicht beweisen, dass die Verantwortlichen gewusst haben, welche Aufschrift sich auf dem Wagen befunden hat, aber ich bleibe dran.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

- Die Traktanden 10 und 15 werden gemeinsam behandelt. -

10 Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 1. Lesung

Fortsetzung: Fraktionserklärungen zu den Traktanden 10 und 15

Regula Bühlmann (GB) für die Fraktion GB/JA!: Die Stadt Bern braucht ein modernes Personalreglement mit guten Arbeitsbedingungen. Die städtischen Mitarbeitenden haben in den letzten Jahren viel geleistet. Corona hat die gewohnten Abläufe über den Haufen geworfen, und das Personal musste auch unter den Sparmassnahmen leiden. Es ist nur fair, wenn die Anstellungsbedingungen dem Rechnung tragen. Der Gemeinderat argumentiert mit den überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen, um die tieferen Löhne zu rechtfertigen; z.B. in der Antwort auf die Motion zur Lohntransparenz, die wir später behandeln werden. Der Gemeinderat hat darum vor zweieinhalb Jahren richtigerweise einen Entwurf für eine Reglementsrevision in die Vernehmlassung geschickt. Die Absichten waren gut, aber die Umsetzung etwas durchzogen. Neben Verbesserungen, die das GB in der Vernehmlassung begrüsst hat, haben auch Verschlechterungen Eingang in den Entwurf gefunden. So ist zwar die Forderung des Stadtrats, eine Elternzeit einzuführen, aufgenommen worden, dafür sollten der Mutterschaftsurlaub verkürzt und der Vaterschaftsurlaub ganz gestrichen werden. Das wäre ein komplett falsches Zeichen gewesen. Richtigerweise hat der Gemeinderat das Reglement nach der Vernehmlassung nochmals überarbeitet. Leider hat er nicht nur die Verschlechterungen korrigiert, sondern auch etliche Verbesserungen wieder gestrichen. So bleiben zwar der Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und der Vaterschaftsurlaub, aber eine Elternzeit sucht man vergeblich. Auch bei diesem Entwurf begrüssen wir nach wie vor die vorgesehenen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Es ist wichtig, dass möglichst alle städtischen Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt sind. Schade, dass das für die Lernenden nicht möglich ist, aber der FSU-Antrag zu Artikel 2 Absatz 3 kann Abhilfe schaffen. Wir unterstützen diesen deshalb. Der Wechsel vom Probeverhältnis zur Probezeit ist ebenfalls sinnvoll. Die vorgesehene Probezeit ist mit sechs Monaten extrem lang. Der FSU-Antrag zur Verkürzung auf drei Monate, wie es auch in privatrechtlichen Arbeitsverträgen üblich ist, ist in unserem Sinn; auch, dass eine Verlängerung nur in genau geregelten Ausnahmefällen möglich ist. Auch die FSU-Anträge zum Kündigungsschutz bei Krankheit oder Schwangerschaft auch während der Probezeit gehen in die richtige Richtung. Es darf nicht sein, dass Schwangere wegen der sehr langen Probezeit ohne Kündigungsschutz auf einen Stellenwechsel verzichten. Hier müssen wir andere Lösungen finden. Die Fraktion GB/JA! begrüsst auch die vorgesehene Verdoppelung der Lohnfortzahlungsfrist bei Unfall und Krankheit. Wegen der Rechtssicherheit sind wir im Unterschied zum Gemeinderat der Meinung, dass die Höhe der Lohnfortzahlung nicht in einer Verordnung, sondern im Reglement definiert werden muss. Wir riskieren sonst, dass

diese das nächste Mal, wenn die Steuereinnahmen unter dem Budget liegen, gekürzt werden. Darum finden wir den FSU-Antrag gut, der die Lohnfortzahlung im ersten Jahr auf 100% und im zweiten auf 90% festlegen will. Sehr stossend ist, dass der Gemeinderat in diesem Reglement darauf verzichten will, die Urlaubsregelung für Eltern zu verbessern, wie sich das für eine moderne Arbeitgeberin gehören würde. Der Stadtrat hat mittels Vorstössen mehrmals seine Forderung unterstrichen, dass die Stadt Bern nebst den geburtsbezogenen Urlauben, die bei erschwerten Bedingungen wie Mehrlingsgeburten auch angepasst werden könnten, auch eine Elternzeit nach internationalem Vorbild einführen soll. Dass der Gemeinderat diese Aufträge nicht umsetzen will, finden wir ziemlich dreist. Alle Anträge der FSU und der FSU-Minderheit, die dort Verbesserungen fordern, unterstützen wir. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen beinhalten neben geburtsbezogenen Urlauben auch eine anschliessende Elternzeit und einen ausgebauten Adoptionsurlaub. Ich gehe auf die anderen Anträge der FSU und der FSU-Minderheit nicht im Detail ein. Wir begrüssen alle Vorschläge, die die Arbeitsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden verbessern und durch klare Formulierungen auch Rechtssicherheit schaffen. Wenn wir das Reglement in der zweiten Lesung mit den vorliegenden FSU-Anträgen verabschieden können, erhält Bern nach einem über zweieinhalbjährigen Umweg doch noch ein modernes Personalreglement mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.

Zu Traktandum 15: Care-Arbeit ist in der Schweiz nach wie vor hauptsächlich privat organisiert und wird meistens von den Frauen geleistet. Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass der Staat sehr viel mehr Verantwortung übernehmen und auch viel mehr finanzieren sollte, um die Familien von der Care-Arbeit zu entlasten. Aber wir sind noch nicht so weit. Es wird immer Care-Arbeit geben. Deshalb sollte man den Menschen, die sie freiwillig oder gezwungenermassen leisten, wenigstens Arbeitsbedingungen bieten, die verhindern, dass sie finanziell schlechter gestellt werden. Wir unterstützen deshalb das Postulat.

Tanja Miljanovic (GFL) für die Fraktion GFL/EVP: Ich werde kurz zu den meisten FSU-Anträgen sprechen. In der zweiten Lesung werde ich darauf verzichten. Wir begrüssen grundsätzlich die Verschlinkung und Modernisierung des neuen Personalreglements und danken dem Gemeinderat und der vorberatenden Kommission für ihre Arbeit. Die sprachlich-formalen Änderungen der FSU sind nicht weltbewegend, aber wir können sie nachvollziehen und werden sie unterstützen. Dass befristete Arbeitsverträge neu maximal vier Jahre dauern und nur einmalig wiederholt werden können, finden wir fair und wichtig. Ewige Verlängerungen temporärer Anstellungen sind grundsätzlich – und in einer Stadtverwaltung erst recht – zu vermeiden. Die Verkürzung der Probezeit von sechs Monaten auf drei ist überfällig. Bei Kaderstellen kann ich nachvollziehen, dass eine Verkürzung schwierig sein kann. Deshalb habe ich gewisse Sympathien für den Antrag GLP/JGLP, der eine flexiblere Dauer von drei bis maximal sechs Monaten fordert. Die Anträge der FSU, die einfach Klarheit schaffen, wo es zu viel Interpretationsspielraum gegeben hat, sind auch okay. Der Antrag FSU, der die Kündigungsfrist nach einer Entbindung auf sechs Monate, das heisst 26 Wochen, ausdehnt, scheint uns besonders wichtig. In einer Studie, die im Juni 2019 in der Neuen Zürcher Zeitung publiziert wurde, verliert in der Schweiz jede siebente Frau ihre Stelle im Rahmen ihrer Mutterschaft. Das ist weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich tragbar. Es ist daher wichtig, dass es einen besseren Kündigungsschutz gibt. Ferner sind die Chancen einer Mutter auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser, wenn es erst sechs Monate nach der Entbindung zu einer Kündigung kommt, weil es viel einfacher ist, zu diesem Zeitpunkt eine Kita zu organisieren, als nach 16 Wochen. Den Antrag der FSU-Minderheit zum Teuerungsausgleich lehnen wir ab. Das Wort «grundsätzlich» ist in diesem Zusammenhang sowohl wichtig wie auch richtig. Die Stadt bezahlt eigentlich immer, wenn es möglich ist. Ein absolutes Gesetz ist hier fehl am Platz. Den FSU-Minderheitsantrag zum Case Management lehnen wir ab. Denn oft ist ein Recht auch eine Pflicht. Das Ziel des Case Managements, das es jetzt schon gibt, ist die Rückkehr an den

bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz. Nochmals ein Recht oder eine Pflicht zu schaffen, dass in der Zeit, während der die Person gar nicht arbeiten kann, noch eine zweite Zwischenlösung gesucht wird, scheint uns nicht zielführend und führt zu einer Überregulierung. Für den FSU-Minderheitsantrag zum Mutterschaftsurlaub – hier geht es um die erschwerten Bedingungen – hat die GFL/EVP-Fraktion durchaus Sympathien. Wir fragen uns allerdings, ob der Antrag nicht zu einer Überreglementierung führt, und eine einfache Klausel im Sinne, es sei Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse zu nehmen, nicht sinnvoller wäre.

Heute erhalten Adoptiveltern bei einer Adoption acht Wochen Urlaub, wenn das Kind jünger als acht Jahre ist. Wenn es älter ist, gibt es keinen Urlaub. Wir finden diesen Bruch zu abrupt und zu willkürlich. Ältere Kinder werden zwar weniger oft adoptiert als jüngere. Aber die Herausforderungen sind die gleichen. Es ist wichtig, dass eine Familie auch mit älteren Kindern mindestens vier Wochen Urlaub erhält. Deshalb nehmen wir den FSU-Antrag dazu an.

Es ist enorm wichtig, dass Menschen und insbesondere Eltern ein Anrecht darauf haben, dass ein infolge Elternschaft reduziertes Arbeitspensum mittelfristig und auf Gesuch hin wieder auf das ursprüngliche Pensum aufgestockt wird. Diesen FSU-Antrag nehmen wir auch an. Der Wunsch nach einem reduzierten Pensum nach der Geburt eines Kindes oder einer Adoption ist selten eine Entscheidung auf Lebenszeit, sondern entspricht meistens den mittelfristigen Bedürfnissen in einer Familie mit kleinen Kindern. Es gibt zwar heute schon eine Klausel, die bei einer Reduktion des Pensums infolge der Geburt eines Kindes vorsieht, dass das Arbeitspensum innerhalb eines Jahres und in Ausnahmefälle nach zwei Jahren wieder erhöht werden kann. Aber die meisten Kinder werden mit vier Jahren eingeschult. Und das ist eigentlich der Zeitpunkt, ab dem die zeitliche Entlastung greift. Deshalb wäre es wichtig, dass man z.B. bis zu diesem Zeitpunkt Anrecht auf eine Aufstockung auf den ursprünglichen Beschäftigungsgrad hätte. Deshalb nehmen wir den FSU-Antrag dazu an.

Die Elternzeit unterstützen wir vollumfänglich. Sie ist überfällig. Aber sie sollte auch Adoptiveltern zustehen.

Zu Traktandum 15: Eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit ist auch schon sehr lange überfällig. Wir unterstützen auch das vollumfänglich.

Direktor FPI *Michael Aebbersold*: Ich trete stolz und mit erhobenem Haupt ans Rednerpult. Dreist fühle ich mich nicht. Ich danke zunächst allen für die gute Aufnahme des Reglements. Wir müssen noch etwas Feintuning machen. Selbstverständlich gibt es noch zwei oder drei Punkte, die Anlass zu Diskussionen geben werden. Einleitend möchte ich festhalten, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin ist. Entsprechend hoch ist die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Warum ist das so? Wir haben familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Job-Sharing, neu Homeoffice. Wir bieten ein Ferienbett und Kinderbetreuung an, wenn man im familiären Umfeld jemanden betreut. Wir können Publibike gratis benützen. Wir erhalten einen Beitrag an die Kosten des öV-Abos oder des Velos, wenn wir diese benützen, um zur Arbeit zu kommen. Die Einhaltung der Lohngleichheit ist in der Stadt Bern eine Selbstverständlichkeit. Wir überprüfen sie regelmässig. Der Frauenanteil in den Kadern wurde zwischen 2017 und 2020 von 29% auf 36,5% erhöht. Wir waren schneller am Ziel, als wir uns vorgestellt hatten und es gefordert worden war. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2024 40% zu erreichen. Eine Umfrage im Jahr 2020 – siehe dazu die Medienmitteilung vom 3.11.2020 – gibt der Stadt gute Noten. Die Leute fühlen sich wohl. Sie arbeiten gerne bei der Stadt. Selbstverständlich gibt es auch ein paar kritische Punkte. Heute sind wir in einem Gesetzgebungsprozess. Die Gesetzgebung ist eine Entwicklung. Sie passt sich den gesellschaftlichen Veränderungen an. Lena Allenspach, die Kommissionssprecherin, hat gesagt, das Personalreglement sei so alt wie sie. Ich hätte gesagt, so jung wie sie. Es wäre alt, wenn es so alt wäre wie ich. Es ist nicht mehr up to date. Darin sind wir uns einig. Wir sprechen heute von einem Facelifting. Ich muss ganz klar sagen, es wird weitere Revisionen geben. Verschiedene

Bereiche können wir nicht jetzt schon abarbeiten. Entsprechend essen wir Stück für Stück von dieser Salami und nicht die Ganze auf einmal. Ich möchte in diesem Zusammenhang festhalten, dass es noch nicht so lange her ist, seit das Parlament in diesem Saal eine Revision gemacht hat; nämlich am 16.11.2017. Unter anderem hat man den städtischen Minimallohn auf 48 500 Franken pro Jahr heraufgesetzt. Der Vaterschaftsurlaub wurde auf vier Wochen verlängert. Wir haben Schutzbestimmungen für Whistleblowing eingeführt. Ich sage das nur, damit wir das Rad nicht überdrehen. Es ist so, dass wir drei sehr wichtige Elemente, die jetzt wieder teilweise zur Diskussion stehen, aus dieser Revision herausgenommen haben. Das eine ist der Elternurlaub. Dazu möchte ich festhalten, dass wir nicht den Mutterschaftsurlaub kürzen wollten. Man hatte vorgängig 16 Wochen. Wir haben auf 14 reduziert, aber es kommen sechs Wochen dazu. Insgesamt hätte eine Mitarbeiterin der Stadt unter dem Titel Mutterschafts-/Elternurlaub 20 Wochen gehabt. Den Männern, die bereits vier Wochen hatten, wollte man zwei Wochen zusätzlich geben – unter dem Titel Vaterschafts-/Elternurlaub. Vielleicht ist es nur eine semantische Frage. Aus finanziellen Gründen wurde das verworfen. Ein sehr wichtiger Punkt, den wir ebenfalls rausgenommen haben, ist die Verkürzung der Dauer für die Umplatzierungen. Das war ein Pièce de Résistance. Wir haben gesagt, das nehmen wir raus. Wir bleiben bei den zwei Jahren. Gerade jetzt während der schwierigen Coronazeit, wollten wir unsere Mitarbeitenden nicht verunsichern. Wir haben auch den ganzen Bereich Datenschutz herausgenommen. Dazu läuft national und kantonal sehr viel. Daher wollen wir noch abwarten. Die Dringlichkeit erschien uns nicht gegeben. Wir haben aber auch Neues eingefügt: die Anpassung an die Teuerung sowie die Reduktion des Anspruchs auf eine Treueprämie als Teil des Finanzierungs- und Investitionsprogramms II (FIT II). Es ist eine von vielen Massnahmen, die wir im Personalbereich geprüft haben, weil wir Einsparungen machen mussten. Niemand ist happy, aber man kann damit leben. Damit wird die Stadt als Arbeitgeberin nicht unattraktiv. Zu den wichtigsten Neuerungen, die schon lange im Raum stehen, gehören die öffentlich-rechtliche Anstellung, die Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen, die Probezeit anstelle des Probeverhältnisses – man muss nicht nach einem halben Jahr noch einmal eine Anstellung beschliessen – und eine gewisse Flexibilisierung der Arbeit über 63 Jahre hinaus; auch gerade im Hinblick darauf, dass wir zukünftig erfahrene Mitarbeitende brauchen, um unsere Stellen besetzen zu können. In der Personalpolitik gibt es zwei Eckpfeiler, an denen der Gemeinderat nicht rütteln will. Das sind die 40-Stundenwoche und das Rentenalter 63. Es war bereits ein Thema: 40-Stundenwoche oder 42-Stundenwoche? Ich möchte hier nur festhalten, dass man heute manchenorts von einer Viertageweche spricht. Man ist effizienter, schneller. Die Welt ist anforderungsreich. Irgendeinmal wird auch das ein Thema sein. Aber wir haben das nicht in diese Revision eingebaut. Ich bin ganz klar der Meinung, dass der Gemeinderat dem Parlament ein ausgewogenes Paket vorlegt, das den dringendsten Handlungsbedarf abdeckt. Es hat viele Goodies und mindestens eine Kröte darin. Aber das gehört zum Austarieren. Es ist eine Tatsache, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht immer genau die gleichen Interessen haben. Es liegen nicht ganz überraschend sehr viele Anträge vor. Der Gemeinderat wird für die zweite Lesung dazu schriftlich Stellung nehmen. Wir werden die finanziellen Auswirkungen aufzeigen. Wir werden auch prüfen, was rechtlich möglich ist. Ich möchte Sie bitten, die Stellungnahme des Gemeinderates zu den Anträgen vor der zweiten Lesung gründlich zu studieren.

Abschliessend noch zwei, drei Punkte, die wichtig sind: Den Auftrag des Parlamentes haben wir ausgeführt, das ist unsere klare Meinung. Wir möchten nicht wesentlich mehr machen. Zum Teuerungsausgleich: Es muss ein Handlungsbedarf ausgewiesen sein. Und ein Teuerungsausgleich ist keine gebundene Ausgabe. Er muss ausgehandelt werden und dabei muss man schauen, wie es dieser Stadt finanziell geht. Zu Artikel 46 Elternschaft: Es wurde gesagt, das sei aus finanziellen Gründen einfach rausgekippt worden. Die Verlängerung des Elternurlaubs haben wir tatsächlich aus finanziellen Gründen rausgenommen. Aber hinsichtlich des

Themas Mehrlingsgeburten und Kinder, die Beschwerden haben, haben wir sehr stark mit der Ungleichbehandlung argumentiert. Wir sind der Meinung, dass nicht mehr alle gleich behandelt werden, was in der rechtlichen Umsetzung schwierig wäre. Wenn man hier Verbesserungen machen will, ist die richtige Richtung, dass sie für alle gilt und nicht allein für Spezialfälle. Noch zwei Details: Ich glaube nicht, dass wir im Reglement einen Artikel über Homeoffice aufnehmen sollten; und zwar aus folgendem Grund. Erstens ist das sehr operativ und wir sind im Moment in einer Testphase. Nach Corona haben wir kommuniziert, dass wir in einer einjährigen Testphase sind, während der die Mitarbeitenden in der Regel Anspruch auf zwei Arbeitstage im Homeoffice haben. Mitarbeitende, die draussen Abfallkübel leeren müssen, können das nicht nutzen. Daher schreiben wir «in der Regel». Mitarbeitende in der Informatik können dagegen gut vier Tage im Homeoffice arbeiten. Man muss dabei abwägen, wie oft ein Team zusammenkommen muss. Das testen wir. Wir arbeiten daran, einen neuen Arbeitsplatz einzuführen. Die Digitalisierung gehört dazu, das ist klar. Wir wollen auch, dass man alles auf dem Handy hat. Dann haben wir auch nicht das Problem, dass Mitarbeitende ohne Computer von den Informationen abgeschnitten sind. Hier sind wir dran. Aber wir brauchen jetzt nicht voreilend einen Artikel auf Gesetzesebene. Noch zur Treueprämie: Die meisten wollen die Ferien. Sie haben begriffen, dass Freizeit und sich erholen können, extrem wichtig sind. Ich kann noch nicht danken, dass Sie dem Reglement zustimmen, aber ich freue mich auf die weitere Diskussion in der zweiten Lesung.

Beschluss

1. Der Stadtrat verabschiedet die Vorlage zuhanden einer 2. Lesung.
2. Die Traktanden 11 bis 14 werden auf die zweite Lesung des Personalreglements verschoben.

2018.SR.000266

15 Postulat Fraktion SP/JUSO (Bernadette Häfliger, SP/Lisa Witzig, JUSO): Anerkennung der gesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit durch die Stadt Bern als Arbeitgeberin

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.
Bern, 24. April 2019

Diskussion siehe Traktandum 10. Das Votum von Bernadette Häfliger für die Postulantinnen finden Sie am Ende der Sitzung vor der Pause.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat erklärt das Postulat erheblich. (53 Ja, 14 Nein, 0 Enthalten) [Namen](#) 013

- Traktandum 21 wird vorgezogen. -

2021.SR.000038

21 Interfraktionelle Motion SP/JUSO, GLP/JGLP, Mitte, GFL/EVP, GB/JA!, AL/GaP/PdA (Bernadette Häfliger/Barbara Nyffeler, SP/Gabriela Blatter/Marianne Schild, GLP/Vivianne Esseiva/Claudine Esseiva, FDP/Sibyl Eigenmann,

CVP/Brigitte Hilty Haller, GFL/Therese Streit, EVP/Regula Bühlmann, GB/Eva Gammenthaler, AL/Zora Schneider, PdA): Den Pionierinnen ihren ständigen Platz geben!

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion als Richtlinie erheblich zu erklären.
Bern, 30. Juni 2021

Bernadette Häfliger (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Einigen ist wahrscheinlich schon aufgefallen, dass die Motion bereits umgesetzt wurde, obwohl sie noch nicht überwiesen wurde. Die Schilder für die erste Gemeinderätin und die ersten zehn Stadträtinnen sind diese Woche montiert worden, so dass sie für die heutige Sitzung bereitstehen. Gleichzeitig gibt es eine neue Website zu 50 Jahren Frauenstimmrecht in der Stadt Bern. Ich möchte mich im Namen der Einreichenden bei Frau Krattiger und ihrem Team ganz herzlich für die sehr rasche Umsetzung bedanken. Da unsere Motion bereits erfüllt ist, brauche ich sie hier nicht mehr zu verteidigen und möchte die Redezeit nutzen, um zwei dieser Pionierinnen noch einmal zu beleuchten; und zwar Ruth Imobersteg Geiser und Maria Böhlen. Ruth Imobersteg Geiser wurde 1921 in Zweisimmen geboren und schloss ihr Volkswirtschaftsstudium an der Universität Bern mit magna cum laude ab. Sie hat nachher als Handelslehrerin gearbeitet und sich nach ihrer Heirat längere Zeit ausschliesslich dem Haushalt und der Erziehung ihrer vier Kinder gewidmet. 1964 gründete sie die erste Frauengruppe der SVP, war ab 1968 Vizepräsidentin des Schweizerischen Verbandes für das Frauenstimmrecht und präsidierte gleichzeitig den Bernischen Frauenstimmrechtsverein. Sie wurde am 15. November 1970 als erste Frau in den Gemeinderat der Stadt Bern gewählt und war schweizweit die erste Baudirektorin. Trotzdem erfuhr sie in ihrer Partei mehr Widerstand als Unterstützung. Dieser Widerstand lässt sich nicht allein bei der SVP festmachen. Alle Pionierinnen haben in ihren eigenen Parteien Widerstand erlebt. Auch im Gemeinderat wurde Ruth Imobersteg nicht wirklich wohlwollend aufgenommen. Man wollte sie nach ihrer Wiederwahl 1971 in die Schuldirektion versetzen mit der Begründung, dort habe es mehr Frauen. Diesem Ansinnen widersetzte sie sich erfolgreich. 1996 wurde sie von ihrer Partei nicht mehr nominiert und trotzdem als Parteilose noch zweimal wiedergewählt. Ruth Imobersteg Geiser gehörte ab 1974 gleichzeitig zu den ersten zehn Frauen im Grossen Rat. Mit 90 blickte sie 2011 in einem Interview im «Der Bund» zurück: «Ich möchte keinen Tag missen. Zuvor war ich zwar 25 Jahre lang Hausfrau, Mutter meiner Kinder, die ich liebe. Doch zu meinem Lebensinhalt gehörte auch anderes. Mein Amt als Gemeinderätin, mein politisches Engagement, vor allem für die Gleichberechtigung der Frauen in Beruf und Gesellschaft.»

Marie Böhlen ist die zweite Pionierin, die ich heute ins Licht rücken möchte. Sie wird 1911 in Riggisberg geboren, wird zuerst Primarlehrerin, bevor sie 1939 Berner Fürsprecherin wird. Später studiert sie in den USA und doktoriert. 1956 wird sie die erste Jugendanwältin in der Stadt Bern und führt in dieser Funktion eine neue Sanktionsmethode und eine neue Strafvollzugsnorm ein, die bei der Revision des Schweizerischen Strafgesetzbuches 1971 berücksichtigt wird. Sie hat als Juristin auch einen grossen Beitrag für die Aufnahme des Gleichstellungsartikels in die Bundesverfassung geleistet. Marie Böhlen war also nicht nur eine politische Pionierin, sondern auch eine brillante Juristin, die auch auf dieser Ebene viel für die Gleichberechtigung der Frauen und ein modernes Jugendstrafrecht geleistet hat. Sie präsidiert bereits in den Vierzigerjahren den Frauenstimmrechtsverein der Stadt Bern, ist zwischen 1966 und 1974 die erste Präsidentin der SP-Frauen Schweiz. Im Jahr ihrer Pensionierung, 1971, wird sie als erste und damals einzige SP-Frau in den Berner Stadtrat gewählt. Ihre politische Karriere führt sie 1974–76 als Grossrätin fort. Klara Obermüller beschreibt Marie Böh-

len 1988 wie folgt: «Eine anspruchsvolle Frau, die weiss, was sie will, mit ihrer Meinung nicht hinter dem Berg hält, auch auf die Gefahr hin, sich unbeliebt zu machen. Eine Frau, die sich erkämpft, was man ihr nicht freiwillig gibt, und eigene Wege geht, wenn ihr Instinkt, eine innere Stimme, ihr Verstand oder was auch immer ihr dazu rät.»

Ruth Imobersteg wie auch Maria Böhlen zeichnen sich für mich trotz grosser Unterschiede durch ihren Mut aus – ihren Mut, nicht gefallen zu wollen. Maria Böhlen und Ruth Imobersteg fallen durch ihren unglaublichen Durchhaltewillen und ihre aussergewöhnlichen Leistungen auf. Ohne Frauen wie sie gäbe es heute kein Parlament mit 70% Frauenanteil und wir hätten heute nicht die Chance, auch als Frauen mit einem durchschnittlichen Leistungsausweis gewählt zu werden. Ohne Frauen wie Maria Böhlen und Ruth Imobersteg wäre die Stadt Bern nicht, was sie heute ist.

Therese Streit-Ramseier (EVP) für die Fraktion GFL/EVP: Ich möchte kurz etwas zu einer verstorbenen Parteikollegin sagen, nämlich zu Maria Schaer-Lüthi. Sie war auch eine dieser Pionierinnen, die 1972 als eine der ersten Frauen ins Stadtparlament gewählt wurde. 1983 wurde sie als erste Frau Stadtratspräsidentin. In ihrer Antrittsrede sagte sie unter anderem: «Wir reden genug. Aber hören wir auch genug zu?» Sie hat sich gewünscht: «Kolleginnen und Kollegen, die nicht ständig Angst um ihren guten Ruf, ihren Posten, ihre Karrieren haben – mit einem Wort: ausgewogene Persönlichkeiten mit einer relativ breiten Toleranzbreite.» Ich denke, das wünschen wir uns beinahe alle in diesem Saal auch heute noch und das hoffentlich nicht nur von den anderen.

Stadtpräsident *Alec von Graffenried*: Herr Stadtratspräsident, herzliche Gratulation zur Wahl in den Grossen Rat. Und auch jenen im Saal, die bei den Wahlen mitgemacht haben, ganz herzlichen Dank für das Mitmachen. Mitmachen ist wichtiger als gewinnen. (*Gelächter im Saal*) Ich gratuliere auch allen, die gewählt wurden. Es ist sehr wichtig, dass die Anliegen der Stadt Bern im Grossen Rat kraftvoll vertreten werden.

Stadträtin Bernadette Häfliger hat es bereits gesagt, die Motion ist glücklicherweise schon umgesetzt. Wir hatten Glück, da wir von einem ähnlichen Projekt, das der Bund im Nationalratssaal umgesetzt hat, profitieren konnten. Und nun ist es auch im Grossratssaal umgesetzt für die Grossrätinnen, die Regierungsrätin, die Stadträtinnen und die Gemeinderätin. Wir dürfen daran erinnern, dass bereits 2018 50 Jahre Frauenstimmrecht gefeiert werden konnten. Hier im Saal hielten wir eine Feier ab. Wir dürfen auch daran erinnern, dass das Frauenstimmrecht in der Schweiz auf einen gewissen Druck hin von Europa eingeführt wurde. Die Schweiz hätte der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht beitreten können, hätte diese nicht ratifizieren können, weil die politischen Rechte eben sehr unvollständig waren, da 50% der Bürgerinnen und Bürger vom Wahl- und Stimmrecht ausgeschlossen waren. In der Stadt Bern wäre das Stimmrecht schon viel früher eingeführt worden. Es gab schon 15 Jahre früher, 1956, eine kantonale Abstimmung zur Einführung. Die Stadt hat das Frauenstimmrecht angenommen, aber wie es hie und da geht, wurde es im Kanton abgelehnt. Ruth Geiser gab ein markantes Votum dazu ab: Wenn jetzt die Männer das Gefühl hätten, die Frauen müssten sich bedanken, sei das fehl am Platz. Sie empfand die Einführung des Frauenstimmrechts als Selbstverständlichkeit. Sie fand es demütigend, dass die Frauen auf das Stimmrecht warten mussten. Um ein wenig die Stimmung wiederzugeben, kann man auch den Gemeinderat von damals zitieren. Da sind auch Veränderungen feststellbar. 1969 erstellte er einen Leitfaden. Dieser wurde bei der Einführung des Frauenstimmrechts an alle Stimmbürgerinnen verteilt. Ich lese daraus vor, weil es immer lustig ist, die Geisteshaltung aus anderen Zeiten zu hören: «Ein grosser Teil der Frauen ist mehr auf das häusliche als auf das öffentliche Leben eingestellt und überlässt das Regieren und Verwalten lieber den Männern. So ist kaum zu erwarten, dass in absehbarer Zeit im Stadtrat und im Gemeinderat so viele Vertreterinnen sitzen

werden, wie es dem Geschlechterverhältnis innerhalb der Wählerschaft entspräche: 46 Stadträtinnen und vier Gemeinderätinnen. Theoretisch wäre dies möglich.» Aber praktischerweise würden die Frauen wohl eher abstimmen und nicht aktiv politisieren, liess der Gemeinderat kurz nach Einführung des Frauenstimmrechts 1969 verlauten. Ich glaube, heute sehen wir das anders. In den Schlussfolgerungen hatte der damalige Gemeinderat natürlich recht: Es dauerte bis zu den vorletzten Wahlen, bis die Geschlechterparität tatsächlich erreicht wurde.

Drei dieser Pionierinnen sind bereits vorgestellt worden. Ich möchte gerne auf alle zehn Stadträtinnen eingehen, die damals gewählt wurden und auch noch auf Ruth Geiser-Imobersteg. Ruth Geiser-Imobersteg ist doppelt vertreten, weil sie in einer Nachwahl vor den Gesamterneuerungswahlen gewählt wurde. Michael Aebersold sitzt heute auf ihrem Platz. Ruth Geiser-Imobersteg hiess sie damals. Unter dem neuen Eherecht hat sie ihren ledigen Namen vorangestellt. Sie war eine sehr markante Frau. Als man ihr die Baudirektion wegnehmen wollte, weil mit Hans Hubacher ein Baufachmann in den Gemeinderat gewählt worden war, sagte sie: Da bin ich und da bleibe ich. Sie war sehr durchsetzungsfähig und ist sehr eigenständig geblieben. Daran kann ich mich noch sehr gut erinnern. Noch nach ihrem Rücktritt trat sie während der Jugendunruhen in den Achtzigerjahren z.B. sehr für die Jugend ein. Eine weitere Stadträtin, die doppelt vertreten ist, ist Leni Robert. Ich weiss nicht, wo im Saal sie sass. Sie war auch Grossrätin. Leni Robert wurde für die Freisinnigen Stadträtin. Später wurde sie für die Freie Liste Regierungsrätin. Von den zehn ersten Stadträtinnen waren vier freisinnig. Die freisinnigen Frauen im Stadtrat waren fast gleich zahlreich wie heute. Darunter war auch Dora Bähler, die Gründerin von «Heit sorg zu Bärn». Sie setzte sich sehr gegen die Klösterli-Überbauung und den Oppenheim-Brunnen ein. Marie Böhlen ist schon erwähnt worden. Sie war eine sehr scharfsinnige Frauenrechtlerin. Sie hat lebenslang für das Frauenstimmrecht gekämpft. Als Pensionierte lancierte sie ihre politische Karriere im Stadtrat und im Grossen Rat. Als Anwältin argumentierte sie messerscharf. Ich kann mich noch gut erinnern, wie ich ab und zu herkam, um zuzuhören. Es war ein Vergnügen, Marie Böhlen und ihrer sehr scharfen Argumentation zuzuhören.

Wir haben auch gehört, dass es Stadträtinnen gab, die in den Grossen Rat gewählt wurden und dort eine wichtige Rolle übernahmen. Rosmarie Felber von der CVP – an sie erinnert man sich vielleicht weniger – spielte in der Finanzaffäre eine enorm wichtige Rolle. Sie war Präsidentin der Besonderen Untersuchungskommission, die die ganze Finanzaffäre aufgerollt hat, genau wie Maria Schaer-Lüthi, die Mitglied dieser Kommission war. Rosmarie Felbers Name war 1986 in aller Munde. Die Ergebnisse der Besonderen Untersuchungskommission führten damals zu Umwälzungen im kantonbernischen Politsystem. Unter anderem wurde daraufhin Leni Robert als Regierungsrätin gewählt. Ursula Munsch-Brunner war vom Jungen Bern und die erste Stadträtin, die im Amt geheiratet hat. Man hat damals gesagt, Fräulein Brunner habe geheiratet und heisse jetzt Frau Munsch. Das war ungefähr drei Monate nach den Wahlen. Dora Larsson war die erste Stadträtin, die im Amt schwanger wurde. Sie trat wegen ihrer Mutterschaft zurück. Sie war deshalb nur 1972 im Rat. Margrit Probst kandidierte auf der Liste der Härdlütli, die in der Folge der 68er Unruhen gegründet wurde. Auf dem Wahlplakat waren auch Polo Hofer und Carlo Lischetti. Sie kandidierten splitternackt für den Stadtrat. Sie wurde prompt gewählt, aber der Politbetrieb wurde ihr zu viel. Sie trat zurück und Carlo Lischetti wurde ihr Nachfolger. Es gab noch zwei freisinnige Stadträtinnen: Elisabeth Schmid-Frey und Silvia Schläpfer. Silvia Schläpfer haben Sie sicher noch gekannt. Man konnte sie auch kennenlernen, wenn man Strassenwahlkampf gemacht hat. Sie kam immer sehr offen auf einen zu. Sie war eine jener erstgewählten Stadträtinnen, die an der Feier für 50 Jahre Frauenstimmrecht war, die die Stadtratspräsidentin Regula Bühlmann organisiert hatte. An dieser Feier war auch die vielleicht berühmteste – allerdings nicht erstgewählte – Stadträtin dabei: Ruth Dreifuss, die direkt aus dem Stadtrat in den Bundesrat gewählt wurde. Also: Der Stadtrat ist ein gutes Sprungbrett, wie die Stadträtinnen, die 1971 hier antraten, alle bewiesen. Sie

finden sie überall im Saal. Ich finde es toll, dass wir sie nun hier in diesem Saal verewigt haben. Ich freue mich darüber und ich freue mich auch darüber, dass wir Ihren Wunsch und Ihre Motion so rasch und vorseilend umsetzen konnten.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat erklärt die Motion als Richtlinie erheblich. (69 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 014](#)
3. Der Stadtrat stimmt der Abschreibung der Motion zu. (70 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 015](#)

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich möchte noch erwähnen, dass Ruth Geiser die allererste Politikerin war, die mir in Erinnerung geblieben ist; nämlich von Wahlplakaten. Ich habe mich immer gefragt, was die Ruth Geiser im Obstberg macht. Ich war damals in der zweiten Klasse und konnte noch nicht gut lesen. Inzwischen bin ich stolz darauf, dass wir sie als eine der ersten Frauen in der Berner Stadtpolitik feiern dürfen.

- Die Traktanden 16 bis 18 werden gemeinsam behandelt. -

2015.SR.000222

16 Interfraktionelle Motion GB/JA!, SP, GFL/EVP, GLP (Regula Bühlmann, GB/Patrizia Mordini, SP/Janine Wicki, GFL/Melanie Mettler, GLP): Lohntransparenz in Stellenausschreibungen; Begründungsbericht

Fraktionserklärungen zu Traktanden 16 bis 18

Valentina Achermann (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Ich spreche zum Begründungsbericht über die Lohntransparenz bei Stellenausschreibungen und zum Stellenmoratorium, zu dem Alexander Feuz gesprochen hat. Fuat Köçer wird anschliessend noch zu den anonymen Bewerbungsverfahren sprechen.

Zur Lohntransparenz: Die interfraktionelle Motion fordert den Gemeinderat auf, bei Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung und der ausgelagerten Betriebe die Lohnbandbreite offenzulegen. Lohntransparenz ist eine wirkungsvolle Massnahme gegen geschlechterspezifische Lohndiskriminierung. Leider hat sich der Gemeinderat gegen diese Massnahme entschieden. Die Entscheidung wird damit begründet, dass 2017 die unerklärte Lohndifferenz in der Stadtverwaltung nur 1,8% zu Ungunsten der Frauen betrug. Wir wollen das nicht schlechtreden. Es ist sehr erfreulich, dass die Lohndifferenz nur zufällig von Null abweicht. Aber aus diesem Grund keine weiteren Massnahmen zu ergreifen, wäre ein Fehler. Schweizweit verdienen Frauen nach wie vor 20% weniger als Männer. Die Stadt Bern ist keine Insel. Die strukturelle Diskriminierung, die zu einer systematischen Unterbezahlung von Frauen führt, ist überall Realität. Abgesehen davon ist es dringend notwendig, jede gleichstellungspolitische Errungenschaft zu verteidigen. Weiter begründet der Gemeinderat seinen Entscheid mit dem Fachkräftemangel und mit der immer wichtiger werdenden Arbeitgeber*innen-Attraktivität. Für die Fraktion SP/JUSO sind die Arbeitsbedingungen zentral. Das haben wir heute vermehrt von unseren Kolleginnen gehört. Die Befürchtung, dass die transparente Offenlegung der Löhne diese Attraktivität schwächen könnte, hinterlässt grosse Fragezeichen.

Die Stadtverwaltung hat neben der Lohntransparenz die Möglichkeit, die weiteren Vorteile einer Anstellung bei der Stadt hervorzuheben. Das macht sie heute bereits.

Zum sofortigen Stellenmoratorium: Bei Stellenvakanzen wird schon heute geprüft, ob eine Wiederbesetzung nötig ist. Darum ist es nicht nötig. Und darum lehnen wir die Motion der SVP ab.

Fuat Köçer (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Die bürgerliche Vorstellung, dass sich die Vielfalt in der Gesellschaft auch in den Institutionen automatisch widerspiegeln wird und dass diesbezüglich keine Massnahmen nötig sind, entspricht leider nicht der Realität. Darum ist sich die Fraktion SP/JUSO einig, dass es explizite Massnahmen und eine Öffnung der Institutionen braucht. Ein Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungsverfahren in der Stadt Bern einzuführen, ist eine von mehreren möglichen Massnahmen, um die Diversität in den Institutionen zu fördern. Individuelle Wahrnehmungen oder Erfahrungsberichte von einzelnen Ratsmitgliedern dürfen hier nicht massgebend sein. Wie im Postulat erwähnt, ist wissenschaftlich belegt, dass Menschen, die aufgrund ihres Aussehens oder ihres Namens als Ausländer*innen wahrgenommen werden, weniger häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Da die Fraktion SP/JUSO sich gegen jede Art von Diskriminierung aufgrund der Herkunft wehrt, bitten wir Sie, den Vorstoss anzunehmen.

Anna Leissing (GB) für die Fraktion GB/JA!: Ich werde zu allen drei Traktanden kurz sprechen. Es geht aus unserer Sicht bei diesen Traktanden um die Anstellung von städtischem Personal. Die Anstellung von Personal ist einer der stärksten Hebel der Stadt Bern, um sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Diversität in der städtischen Verwaltung und gegen Diskriminierung einzusetzen. Entsprechend ist die Fraktion GB/JA! unzufrieden mit dem Begründungsbericht zur Lohntransparenz bei Ausschreibungen. Diese Motion ist von vier Fraktionen eingereicht und vom Stadtrat überwiesen worden. Der Gemeinderat hat sie aber schlicht und einfach nicht umgesetzt. Wir würden uns wünschen, dass man den Willen des Parlaments ernster nimmt. Es scheint, dass das eigentliche Anliegen der Motion, nämlich die Lohngleichheit, von den Überlegungen rund um die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin in den Hintergrund gedrängt wurde. Es wird ohne weiteres davon ausgegangen, dass sich bestimmte Personen nicht bewerben würden, wenn sie den Lohn kennen würden; gerade, als wären Lohngleichheit und Transparenz nicht auch gute Argumente für eine Anstellung bei der Stadt. Im Begründungsbericht erwähnt der Gemeinderat Massnahmen, wie z.B. einen Imagefilm, Informationen über die Anstellungsbedingungen und die Vorteile der ausgeschriebenen Stelle. Diese sind alle gut und recht. Gute Arbeitsbedingungen sind für viele Menschen wichtiger als monetäre Anreize. Wir haben schon vorher gehört, dass die Arbeitsbedingungen der Stadt Bern recht gut sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind offenbar zufrieden. Man könnte sich vorstellen, dass man mehr darauf vertraut und die Löhne bei den Ausschreibungen transparent macht. Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig, aber sie sind eben keine Antwort auf die geschlechterspezifische Ungleichheit der Löhne. Oder wollen wir in der Stadt wirklich hinstehen und sagen: Sorry, du verdienst halt nicht gleich viel wie dein männlicher Kollege, aber dafür hast du super Arbeitsbedingungen? Wenn wir schon von Arbeitsbedingungen sprechen, so ist es für uns seltsam, dass der Gemeinderat diese so stark in den Vordergrund rückt, aber die vom Stadtrat geforderten Verbesserungen nicht in das Personalreglement übernehmen will bzw. diese aus dem ersten Entwurf wieder rausgekippt hat.

Zu den anonymisierten Bewerbungsverfahren: Die Fraktion GB/JA! wird das Postulat annehmen. Auch wir wollen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren verringern und die Diversität in der Stadtverwaltung erhöhen. Ob das mit anonymisierten Verfahren tatsächlich gelingt, wird sich zeigen. Darum sagen wir Ja zu einem Pilotprojekt. Es ist gleichzeitig klar, dass Diskriminierung im Arbeitsmarkt strukturell und kulturell breit verankert ist. Um sie zu beseitigen, gibt

es verkürzt gesagt zwei Ansätze: Der eine, der diesem Postulat zugrunde liegt, will gleiche Voraussetzungen für alle schaffen, indem Merkmale und Unterschiede verschleiert werden, um den oft unbewussten, diskriminierenden Bewertungskriterien die Grundlage zu entziehen. Der andere Ansatz macht Diskriminierungsmechanismen sichtbar und versucht, sie mit gezielten Massnahmen zu verringern. Das sind z.B. Quoten, die sogenannte positive Diskriminierung oder auch die gezielte Förderung und Unterstützung unterrepräsentierter Gruppen. Für wirkliche Diversität im Arbeitsmarkt braucht es wahrscheinlich je nachdem beide Ansätze. Darum ist für uns auch Punkt 3 dieses Postulates zentral. Potenzielle Konflikte mit anderen Gleichstellungszielen müssen sorgfältig geprüft und gelöst werden; immer mit dem Ziel, Diskriminierung zu verringern und Diversität zu erhöhen.

Zum Stellenmoratorium: Die aktuelle Situation mit Tausenden Geflüchteten aus der Ukraine macht es augenfällig, aber für uns ist auch ganz grundsätzlich klar, dass die Stadt ihre Verantwortung für einen qualitativ hochstehenden Service public nur wahrnehmen kann, wenn sie genügend Personal einstellen und flexibel auf Herausforderungen reagieren kann. Ein Stellenmoratorium kommt für uns daher nicht in Frage. Wir lehnen diese Motion ab.

Claudine Esseiva (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Ich nehme kurz zum Postulat unter Traktandum 17 Stellung. Für uns ist wichtig, dass auch die Stadt Bern eine moderne Arbeitgeberin ist. Die anonymisierten Bewerbungen machen durchaus Sinn, damit die Ziele punkto Diversität erreicht werden können. Darum werden wir das Postulat annehmen.

Die Motion unter Traktandum 18 werden wir auch annehmen. Sie ist wichtig, wenn man sieht, wie die Verwaltung in den letzten Jahren gewachsen ist. Eine Stelle zu überprüfen, ist für uns ganz klar eine Aufgabe des Gemeinderates.

Direktor FPI *Michael Aebbersold*: Zum ersten Vorstoss möchte ich zunächst festhalten, dass die Antwort des Gemeinderats schon zwei Jahre alt ist. Vielleicht würde die aktuelle Antwort ein wenig anders ausfallen. Wichtig ist aber, dass es um das Ziel «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» geht. Die Analyse und das Monitoring sind entscheidend. Das Problem ist nicht gelöst, wenn man sagt, für diesen Job gibt es zwischen 80 000 und 90 000 Franken. Man kann dann immer noch oben oder unten eingereiht werden. Was sicher wichtig ist und was wir auch machen, ist die interne Förderung. Wir haben ein Programm aufgelegt. Kaderstellen sollen frühzeitig geplant werden, damit wir Frauen frühzeitig fördern und auf die oberste oder zweitoberste Ebene führen können. Es ist selbstverständlich, dass wir dort für die gleiche Qualität den gleichen Lohn zahlen. Auch ein wichtiges Projekt, das noch am Laufen ist, ist die Funktionsbeurteilung, die uralt ist. Es ist das Programm Gerechtes Lohnsystem. Damit wollen wir nach klaren Kriterien Einreihungen machen können, damit dort Gerechtigkeit herrscht und Willkür verhindert wird. Mit unserem Begründungsbericht wollen wir nicht den Willen des Parlamentes missachten, sondern wir erachten den Vorstoss nicht als Weg ins Ziel.

Zum Postulat unter Traktandum 17: Das wollen wir ganz klar auch annehmen. Ich möchte dazu nur festhalten, dass wir extrem darauf achten, dass auch Leute, die nicht gerade am Anfang eine Lehrstelle bekommen haben, bei uns unterkommen. Wir machen das extrem erfolgreich. Die Mehrheit der Lernenden in unserer Direktion heissen nicht Binggeli, Müller oder Meier. Aber wir nehmen das Postulat an.

Über das Stellenmoratorium werden wir noch diskutieren. Aber nächstes Jahr wird eine neue Schwimmhalle eröffnet. Ich weiss nicht, wie wir das machen wollen, ohne neue Mitarbeitende anzustellen. Wir bauen neue Schulhäuser. Wie sollen die betrieben werden ohne neues Reinigungspersonal und neue Leute, die die Umgebung pflegen? Wir haben Personalbedarf im Zuge der Digitalisierung. Ein Moratorium ist unrealistisch. Wir haben ein Wachstum. Ein Wachstum kann nicht stattfinden, wenn nicht auch das Personal für die damit einhergehenden Aufgaben vorhanden ist. Selbstverständlich prüfen wir jede Stelle sehr exakt. Ich habe es

beim IAFP in der Kommunikation schon gesagt: Bei allem, was noch freiwillig ist, was nicht schon bestellt ist, was nicht schon vorgegeben ist, haben wir uns extrem zurückgehalten. Aber ein Nullwachstum würde auch heissen, dass wir nicht weiterkommen. Das wollen wohl die wenigsten hier im Saal. Zum Schluss noch zur Erinnerung: Unter New Public Management spielt man mit einem Globalbudget, und nicht mit Stellen, ob Ihnen das nun gefällt oder nicht. Als oberster Personalchef wüsste ich manchmal auch ein wenig mehr, aber das ist halt nicht das System, das wir haben. Deshalb sagen wir: Entsprechend dem, was wir bestellen, und mit dem Geld, das wir haben, schauen wir dann, wie viele Stellen wir für das, was bestellt wurde, brauchen. Diese Motion müssen Sie ablehnen.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Alexander Feuz hat sich gemeldet. Es ist allerdings eher unüblich nach dem Gemeinderat noch zu sprechen.

Alexander Feuz (SVP): Nur ein Satz: Wir haben eine Kompensation verlangt.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Begründungsbericht zur Motion.

2020.SR.000396

17 Postulat Michael Burkard (GFL), Fuat Köçer (SP), Mohamed Abdirahim (JUSO), Brigitte Hilti-Haller (GFL), Tabea Rai (AL), Marianne Schild (GLP): Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungsverfahren in der Stadtverwaltung

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.

Bern, 16. Juni 2021

Diskussion siehe Traktandum 16

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat erklärt das Postulat erheblich. (60 Ja, 8 Nein, 1 Enthalten) [Namen 016](#)

2020.SR.000015

18 Motion Fraktion SVP (Alexander Feuz/Janosch Weyermann, SVP): Millionendefizit in der Stadt Bern: Ein sofortiges Stellenmoratorium ist erforderlich

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 1. Juli 2020

Alexander Feuz (SVP) für die Motionärin: Ich war der Meinung, dass wir die Motion erst im Rahmen der zweiten Lesung des Personalreglements behandeln werden, damit keine Widersprüche geschaffen werden. Sie haben gesehen, dass ich alle Anträge umformuliert habe. Es geht um ein Stellenmoratorium, es geht darum, auf Neuanstellungen zu verzichten. Sie sehen auch unsere Eventualanträge. Bei natürlichen Abgängen und Pensionierungen soll abgeklärt werden, ob eine Neubesetzung nötig ist. Zweitens ist für uns der Eventualantrag 2 sehr wich-

tig. Wir haben den Vorstoss 2020 eingereicht. Leider wurde er nicht dringlich erklärt. Man hätte das Moratorium damals machen sollen. Wir kommen wie die alte Fasnacht hinterher. Darum halte ich mich kurz. Aber ich will trotzdem etwas dazu sagen, damit nicht der Eindruck entsteht, die Verweigerung einer Dringlichkeitserklärung führe dazu, dass man sich gar nicht mehr äussert. Der Eventualantrag 2 zielt darauf ab, auf jene im Budget 2018/2019 vorgesehenen neuen Stellen zu verzichten, soweit sie nicht vollständig kompensiert werden können. Teilweise wurden die Leute bereits angestellt. Es liegen bereits Nachkredite vor. Sie sehen einmal mehr – ich sage das zuhänden der Medien: Die SVP hat frühzeitig versucht, Gegensteuer zu geben. Das Ratsbüro hat das leider verhindert. Es ist mir klar, dass es jetzt relativ chancenlos ist. Aber ich möchte Ihnen zu bedenken geben: Sie sprechen immer von Priorisierung. Priorisierung heisst aber nichts anderes, als sich zu fragen, ob es diese Stellen wirklich braucht oder ob es anderswo eine Kompensationsmöglichkeit gibt. Gewisse Vorhaben hat man redimensioniert bzw. man verzichtet darauf. Die Velobrücke war eines, der Helvetiaplatz ein anderes. Ich war gestern in der Quartierkommission. Ich habe immer gesagt, dass wir bei der KaWeDe keinen Sprungturm im oberen Becken brauchen und kein tiefes, längeres Schwimmbassin. Das findet jetzt auch nicht statt. Ich habe Stadtbaumeister Thomas Pfluger gestern gedankt. Hier war der Gemeinderat vernünftig. Das konnte man problemlos einsparen. Jetzt hoffe ich nur noch – wir haben eine Kleine Anfrage dazu eingereicht –, dass das Projekt Kirchenfeldschulhaus redimensioniert wird. Damit kann man auch 25 Mio. Franken sparen. Man kann sparen, wenn man will. Das sind alles Positionen, die einschenken. Ich habe immer gesagt, Sie müssen nicht 7 000 oder 10 000 Franken beim Zirkus Wunderplunder sparen, sondern dort sparen, wo es wirklich einschenkt. Ich war vor wenigen Tagen im Kirchenfeldschulhaus, weil meine Tochter etwas vergessen hatte, und habe festgestellt, dass der Zustand wirklich nicht mehr gut ist. Und es geht noch Jahre, bis man dort baut.

Diskussion siehe Traktandum 16

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat lehnt die Motion ab. (15 Ja, 52 Nein, 1 Enthalten) [Namen 017](#)

- Die Traktanden 19 und 20 werden gemeinsam behandelt. -

2011.SR.000179

19 Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, BDP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern/Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Abschreibung Punkt 1

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 1 der erheblich erklärten Motion Interfraktionelle Frauengruppe abzuschreiben.

Bern, 23. Juni 2021

FSU-Sprecherin *Bernadette Häfliger* (SP): Für mich ist das nicht einfach eine Motion, die man abschreiben kann, weil sie erfüllt ist. Für mich ist es ein Meilenstein, dass wir das in der Stadt

erwähnen. Obwohl die Abschreibung wahrscheinlich unbestritten sein wird, erlaube ich mir einige Bemerkungen. 2002 betrug der Frauenanteil im Kader der Stadt Bern 16,8%. Zehn Jahre später, bei Einreichung dieser Motion, waren es 23,9%, also gut 7% mehr. Das war damals aber nicht auf eine eigentliche Erhöhung des Frauenanteils zurückzuführen, sondern effektiv auf die Auslagerung männerlastiger Betriebsteile wie z.B. ewb oder die Stadtpolizei. Der Gemeinderat musste in der Folge immer wieder ermahnt werden, es wurde auch immer wieder eine Fristverlängerung gewährt. Aber irgendwann ergriff er dann doch gezielte Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Diese bezogen sich unter anderem auf eine konsequente interne Nachfolgeplanung wie auch auf die externe Rekrutierung. Der Direktor FPI Michael Aebersold hat das heute schon mehrmals erwähnt. Wenn man Abbildung 1 im Vortrag anschaut, sieht man aber, dass diese Massnahmen eigentlich erst nach 2016 ergriffen wurden. Ab diesem Zeitpunkt ist denn auch eine klare Steigerung sichtbar. Es zeigt sich, dass die Motion in den letzten fünf Jahren denn auch innert kürzester Zeit erfüllt wurde. Das bedeutet für mich ganz konkret, dass gezielte und konsequent umgesetzte Massnahmen relativ rasch zu einer erheblichen Erhöhung des Frauenanteils, auch im Kader, führen können. Man findet dann also plötzlich diese Frauen irgendwie doch. Ich wage zu behaupten, dass der Wechsel beim obersten Personalchef der Stadt diesen positiven Effekt durchaus beschleunigt haben könnte. Heute beträgt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung insgesamt 55,7%, wobei die Verteilung auf die verschiedenen Direktionen sehr unterschiedlich ist. Der Frauenanteil im Führungskader liegt bei etwas über 35%. Auch hier ist die Verteilung auf die verschiedenen Direktionen recht unterschiedlich. Der Anteil im hohen Kader ist deutlich tiefer. Der Gemeinderat betont meiner Meinung nach völlig zu Recht, dass mit der Erfüllung der Motion erst ein Etappenziel erreicht ist. Dieses gilt es zu sichern und auszubauen. Es soll eine vollständig ausgewogene Kadervertretung angepeilt werden, was nebst den bisherigen Massnahmen auch mit der Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen erreicht werden soll. Ich bin der Meinung, dass mit den Anträgen, die heute im Rahmen des Personalreglements zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub/Elternurlaub gestellt wurden, ein wichtiger Schritt in diese Richtung gemacht werden könnte. Dadurch, dass mit der digitalen Transformation nebst den fachlichen eben auch die sozialen Kompetenzen bei der Kaderauswahl stärker gewichtet werden, bietet sich auch Quereinsteigerinnen die Möglichkeit, Führungspositionen zu übernehmen. Die Bemühungen des Gemeinderats zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader ist zu würdigen. In den letzten fünf Jahren ist vieles richtig gemacht worden. Gerade im Hinblick auf die bevorstehende Pensionierungswelle dürfen wir aber durchaus erwarten, dass es nicht mehr zehn Jahre braucht, um die Geschlechterparität im Kader der Stadt Bern zu erreichen. Die Frauen im Kader sind für die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht einfach eine Randnotiz, sondern eminent wichtig. Frauen im Kader sind Vorbilder, an denen sich Mädchen und junge Frauen orientieren können. Frauen im Kader fördern und fordern Frauen konsequenter. Frauen im Kader können Netzwerke bilden, die für das berufliche Weiterkommen zentral wichtig sind. Frauen im Kader setzen sich vermehrt für echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, indem sie zum Glück immer öfter auch aufzeigen, dass Kaderpositionen und Care-Arbeit durchaus vereinbar sind. Frauen im Kader zeigen heute vielleicht sogar noch mehr als Politikerinnen, dass die Hälfte der Macht uns Frauen gehört.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats.
2. Stadtrat stimmt der Abschreibung von Punkt 1 der Motion zu.

2011.SR.000179

20 Motion Interfraktionelle Frauengruppe (Lea Kusano, SP/Jacqueline Gafner Wasem, FDP/Christine Michel, GB/Judith Renner-Bach, BDP/Rahel Ruch, JA!/Barbara Streit-Stettler, EVP/Daniela Lutz, GFL/Béatrice Wertli, CVP): Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern/Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern; Abschreibung Punkt 2

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 2 der erheblich erklärten Motion abzuschreiben.

Bern, 18. Dezember 2019

Diskussion siehe Traktandum 19

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats.
2. Stadtrat stimmt der Abschreibung von Punkt 2 der Motion zu.

2014.SR.000040

29 Motion Fraktion GB/JA! (Franziska Grossenbacher, GB): Zukunft des Wifag-Areals an die Hand nehmen!; Abschreibung

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 1 der erheblich erklärten Motion abzuschreiben.

Bern, 2. Februar 2022

Keine Wortmeldungen.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat stimmt der Abschreibung zu.

2011.SR.000304

30 Interfraktionelle Motion BDP/CVP, GFL/EVP (Martin Schneider, BDP/Manuel C. Widmer, GFL): Solarzellen auf möglichst viele städtische Dächer!; Abschreibung

Gemeinderatsantrag

Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats zur Interfraktionellen Motion BDP/CVP, GFL/EVP (Martin Schneider, BDP/Manuel C. Widmer, GFL): Solarzellen auf möglichst viele städtische Dächer!; Abschreibung Punkt 1 und 2.

Er stimmt der Abschreibung von Punkt 1 und 2 der Motion zu.

Bern, 8. Dezember 2021

Antrag FSU: Die Motion wird nicht abgeschrieben. Die Frist zur Erfüllung von Punkt 1+2 wird bis Ende 2025 verlängert.

FSU-Sprecher *Thomas Fuchs* (SVP): Solarzellen auf möglichst vielen städtischen Dächern – es geht um eine Motion von 2011. Sie ist schon fast verjährt. 2012 wurde sie vom Stadtrat erheblich erklärt. Es gab Fristverlängerungen bis 2017 und bis 2021. In diesen zehn Jahren hat sich einiges getan. Gemäss Solarkataster liegt die Potenzialanalyse zu den geeigneten städtischen Dächern vor. Es handelt sich um eine sehr umfassende Analyse. Per Ende 2021 waren es insgesamt 256 Dächer. Die Unterlagen zu diesem Geschäft sind wirklich detailliert und umfangreich. Es gibt ein Solarkataster, bei dem mit einem Ampelsystem bewertet wurde. Die Verwaltung hat hier einen grossen Aufwand geleistet, der jetzt auch genutzt werden muss. Der Fortschritt bei der Installation von Solaranlagen auf den städtischen Dächern wird seit Herbst 2021 einmal jährlich gemessen. Der Gemeinderat hat erkannt, dass es am besten ist, die Anlagen zur Nutzung von Solarenergie im Rahmen von Gesamtanierungen und bei Neubauten zu realisieren. Mit dieser Vorgehensweise sind nachhaltige und sinnvolle Lösungen möglich. Der Gemeinderat hat deshalb die Abschreibung der Motion verlangt. Die Grundlagen sind erarbeitet worden, der Gemeinderat hat Bericht erstattet. Und wenn eine Partei der Meinung ist, man müsse mehr unternehmen, hätte sie weitere Vorstösse einreichen können. Man hat eine gute Datengrundlage. In der FSU befand eine Mehrheit, dass die Abschreibung als falsches Zeichen gewertet werden könnte. Deshalb fordert die FSU eine Fristverlängerung bis Ende 2025.

Fraktionserklärungen

Thomas Fuchs (SVP) für die Fraktion SVP: Wir sind der Meinung, man sollte abschreiben. Diese Abschreibung nicht zu machen, ist etwa gleich sinnvoll wie bei der Ehrung der Pionierinnen. Dort hatte man kein Problem mit der Abschreibung, weil die Forderungen bereits erfüllt sind. Hier ist es aus unserer Sicht genau das Gleiche. Die Arbeit ist gemacht. Die Dächer sind bekannt. Wenn man die Motion abschreibt, heisst das nicht, dass man das nicht weiterverfolgen muss. Die politische Mehrheit sieht das offenbar etwas anders, daher ist in der FSU der Antrag angenommen worden. Es ist jetzt an Ihnen zu entscheiden.

Katharina Gallizzi (GB) für die Fraktion GB/JA!: Wir sind gegen die Abschreibung, weil die Forderungen ganz klar noch nicht erfüllt sind. In der Stadt Bern wird im Moment nur gerade 3,2% des Solarpotenzials genutzt. Dieser Wert muss unbedingt rasant vergrössert werden, wenn wir die Ziele, die wir im Klimareglement gesetzt haben, auch tatsächlich erreichen wollen. Laut der Antwort des Gemeinderats wurden 920 Dächer beurteilt. Davon wurden 664 Dächer als ungeeignet befunden. Das sind 72%. Es tut mir leid, aber wenn wir die Energie, die wir in Zukunft brauchen wollen, wirklich CO₂-neutral produzieren wollen, braucht es mehr als 28% der Dächer. Ich habe nichts dagegen, dass man mit den grossen und einfachen Dachflächen beginnt. Aber nachher müssen wir auch die kleinen, komplizierteren Dachflächen bestücken. Wenn wir bei jedem Dach etwas auszusetzen haben, weil es zu verwinkelt, zu beschattet, denkmalgeschützt oder in einem zu schlechten Zustand ist, kommen wir nicht auf einen grünen Zweig. Wenden wir uns den 256 Dächern zu, die laut Gemeinderat geeignet sind. Gerade einmal auf 61 dieser Dächer gibt es eine Photovoltaik-Anlage (PV-Anlage). 55 Anlagen sind immerhin im Bau. 110 sind aber erst irgendwo in der mittelfristigen Investitionsplanung enthalten. Nach der letzten Budgetdebatte und den Sparrunden müsste uns allen klar sein, wie schnell ein Projekt wieder aus der mittelfristigen Investitionsplanung gekippt werden kann. Ein schlechtes Rechnungsergebnis reicht und die schönen Pläne sind vernichtet. Es ist davon auszugehen, dass man zuerst bei den nicht ganz so wichtigen Solaranlagen spart und nicht

bei den Schulzimmern. Unser Ansicht nach kann diese Motion darum frühesten abgeschrieben werden, wenn die Projekte konkret geplant sind. Es freut uns, dass der Gemeinderat auf unsere Motion zum Solarpotenzial auf den städtischen Gebäuden Bezug nimmt, und während der Umsetzung Bericht erstatten möchte. Das ist aber noch lange kein Grund, um die vorliegende Motion abzuschreiben. Es ist noch ein langer Weg, bis alle Dächer im Verwaltungsvermögen mit einer PV-Anlage ausgerüstet sind. Erst dann sind wir dort, wohin wir wollen, und können die Motion abschreiben.

Michael Sutter (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Das meiste wurde schon gesagt. Ich möchte nur ergänzen, dass wir das Klimareglement vor kurzem verabschiedet haben. Die Nutzung von Solarenergie auf ihren Dächern ist eine der wenigen Möglichkeiten, wo die Stadt selbst direkt aktiv werden kann, um die Klimaziele zu erreichen. Darum wären wir froh, wenn die 664 Dächer nochmals angeschaut würden. Solaranlagen werden stetig weiterentwickelt. Vielleicht können sie dereinst auch in ein denkmalgeschütztes Dach eingebaut werden. Vielleicht werden sie leichter. Dann ist eine zu grosse Dachlast auch kein Argument mehr. Das andere, das auch schon gesagt wurde: Die PV-Anlagen sind auch auf den 256 Dächern, die in Frage kommen, noch lange nicht umgesetzt. Solange diese nicht umgesetzt sind, wollen wir die Motion nicht abschreiben.

Marcel Wüthrich (GFL) für die Fraktion GFL/EVP: Im Namen der Fraktion möchte ich der Verwaltung herzlich für die geleistete Arbeit danken. Aber wir leben in schwierigen Zeiten. Wir alle wünschen uns, dass die Gesellschaft von nicht erneuerbaren Energiequellen unabhängiger wird. Wir sind daher der Meinung, dass mit der Abschreibung der Motion ein falsches Zeichen ausgesendet würde. Die Motion ist noch nicht erfüllt. Es geht ja erst um eine Roadmap, die bis ins Jahr 2037 führt. Es ist daher erst ein Anfang gemacht, indem die geplanten Projekte aufgenommen wurden. Ganz generell möchte ich mich an ewb richten: Wir sind der Meinung, dass ewb sich zu einem klaren Solarkurs bekennen muss; sprich: zu einem sonnenklaren Kurs. Dazu gehört, dass die Stromabnahmebedingungen für Privatpersonen verbessert werden. Hier sind die bestehenden Anreize noch nicht auf dem richtigen Niveau. Das gehört eben auch in den ganzen Kontext hinein.

Ursula Stöckli (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Unsere Fraktion ist gegen die Abschreibung der Motion. Die Motion ist einfach und klar und soll auch so umgesetzt werden. Wer, wenn nicht die Stadt Bern soll auf den eigenen Gebäuden Solardächer realisieren? Man kann nicht von Privaten etwas verlangen und diese Motion abschreiben. Die Motion Gallizzi/Krattiger, die als Begründung für diese Abschreibung dient, fordert zwar auch Solardächer, ist nach unserem Dafürhalten aber überladen und kann am Schluss sogar kontraproduktiv wirken. Die Motion, die vorliegt, möchten wir nicht abschreiben. Sie hat eine klare Aussage.

Michael Hoekstra (GLP) für die Fraktion GLP/JGLP: Ich ergreife das Wort als Vorstandsmitglied des Vereins Sunraising, der ja im Bericht ausgiebig genannt wird. Die Fraktion GLP/JGLP wird der Abschreibung auch nicht zustimmen; und zwar aus folgendem Grund: Zunächst einmal ein Dankeschön an Immobilien Stadt Bern (ISB). Der Solarkataster ist topp. Die Prüfungen, die gemacht wurden, sind seriös. Die Dächer, die ungeeignet sind, sind nach einer umfassenden Prüfung ausgeschlossen worden. Es wurden statische Probleme erfasst. Alles wurde fundamental geprüft. Es ist nicht sinnvoll, ein Dach, das man in fünf Jahren sanieren muss, vorher mit Solarzellen auszurüsten. Die Stadt beurteilt sorgfältig und baut sofort, sobald eine PV-Anlage umsetzbar ist. Trotzdem sind wir gegen die Abschreibung. Es darf aus unserer Sicht nicht sein, dass man einfach die ganze Arbeit in diesem Bereich an die drei Firmen ewb, Solarify und Sunraising abgibt und sich als Stadt zurücklehnt. Die Stadt hat die

Aufgabe, das weiter zu pushen. Ich denke konkret an andere Partner. Der Kanton Bern z.B. hat auch sehr viele Dächer. Sowohl Solarify oder anderen Anbietern fehlt der Zugang zu diesen Dächern. Wir brauchen deshalb die Unterstützung der Stadt, damit die Dächer befüllt werden können. Ebenso fehlt der Zugang zu den Vorsorgeimmobilien, bei denen noch gar nichts läuft. Es gibt noch sehr viel Potenzial, wo man selbst oder in Zusammenarbeit mit den drei bereits genannten Organisationen aktiv werden könnte.

Direktor FPI *Michael Aebersold*: Ich habe damit gerechnet, dass die Abschreibung nicht durchkommt. Ich möchte festhalten, dass die Stadt Bern punkto nachhaltiges Gebäudemanagement spitzenmässig unterwegs ist. Die anderen Kantone laden uns ein, ihnen zu zeigen, was wir alles machen. Wir haben sehr engagierte Mitarbeitende. Wir haben saubere Grundlagen und wissen, was wir können und was nicht. Wie ein chinesisches Sprichwort so schön sagt: Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht. Sie wollen diese Motion jetzt nicht abschreiben, obschon die nächste in der Pipeline ist. Wir können sie mitschleifen – ich weiss nicht genau, ob als Strafaufgabe oder Beschäftigungstherapie. Wir waren der Meinung, wir gehen diesen Weg. Wir geben Vollgas und machen, was wir können. Wenn Sie entscheiden, die Frist zu verlängern, kommen wir halt noch einmal ins Parlament.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat lehnt die Abschreibung ab. (9 Ja, 60 Nein, 0 Enthalten) [Namen 018](#)
3. Er verlängert die Frist bis Ende 2025. (69 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen 019](#)

Verschobene Traktanden

Der Stadtrat verschiebt die Beratung der folgenden Traktanden auf die Sitzung zusammen mit der zweiten Lesung des Personalreglements:

- | | | |
|----|----------------|--|
| 11 | 2019.SR.000225 | Interfraktionelle Motion CVP/BDP, FDP/JF (Michael Daphinoff, CVP/Dolores Dana, FDP): Einführung der 42-Stundenwoche für städtisches Personal |
| 12 | 2019.SR.000319 | Motion Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi (SP): Anstellungsgarantie |
| 13 | 2019.SR.000031 | Motion Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (Johannes Wartenweiler, SP/Hans Ulrich Gränicher, SVP/Michael Burkard, GFL): Für einen effektiven Teuerungsausgleich |
| 14 | 2015.SR.000214 | Motion Fraktion SP (Rithy Chheng/Lena Sorg, SP): Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen; Abschreibung |

Eingänge

Es werden folgende **parlamentarische Vorstösse** eingereicht und an den Gemeinderat weitergeleitet:

1. Kleine Anfrage Simone Machado (GaP), Matteo Micieli (PdA), Eva Chen (AL): Armut und Obdachlosigkeit in Bern – Was tut der Gemeinderat?
2. Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Kurt Rügsegger, SVP): Kirchenfeldschulhaus: ist ein Baubeginn für das hängige Projekt in zwei Jahren realistisch? Ist die Schulraumplanung noch aktuell? Wäre es nicht sinnvoller, das Projekt zu ändern, wie ursprünglich vorgesehen?
3. Motion Fraktion AL/PdA (Matteo Micieli, PdA /Tabea Rai, AL): Schaffen wir das? Wir brauchen eine Kommission für Migration und Flucht!
4. Motion Fraktion AL/PdA (Matteo Micieli, PdA/Tabea Rai, AI): Schaffen wir das? Solidarität für und mit allen geflüchteten Menschen und zwar jetzt!
5. Motion Fraktion AL/PdA (Matteo Micieli, PdA/Eva Chen, AI): Schaffen wir das? Widerstand gegen die unmenschliche Asylpolitik von Bund und Kanton
6. Motion Fraktion GB/JA! (Anna Leissing, GB/Nora Joos, JA!): Jetzt ein Zeichen gegen Krieg und Militarisierung setzen und die Friedensarbeit von Frauen sichtbar machen!
7. Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Kurt Rügsegger, SVP): Gas wird deutlich teurer! Transparenz ist gefordert!
8. Kleine Anfrage Fraktion AL/PdA (Matteo Micieli, PdA/Eva Chen, AI): Wo steht die Stadt bei der Einführung der City Card

andere Eingänge

-

Schluss der Sitzung: 22.15 Uhr

Namens des Stadtrats

Der Präsident

17.06.2022

X 

Signiert von: Manuel Widmer (Qualified Signature)

Die Protokollführerin

20.06.2022

X 

Signiert von: Anita Flessenkämper (Qualified Signature)