

Motion Bernadette Häfliger/Bettina Stüssi (SP): Anstellungsgarantie

Mit der digitalen Transformation stehen vor allem ältere und weniger qualifizierte Arbeitnehmende vor der Herausforderung, dass sie den aktuellen Anforderungen an qualifizierte Stellen nicht mehr genügen. Dies unter anderem auch deshalb, weil der Arbeitgeber zu wenig für deren Weiterbildung und allfällige Requalifizierung unternommen hat. In den letzten Jahren verschwanden zudem – auch bei der Stadt Bern – immer mehr Arbeitsplätze, welche durch Menschen mit Beeinträchtigung besetzt werden können.

Ältere Arbeitnehmende und Menschen mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung haben nach einer Entlassung grosse Mühe, wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Deshalb sind solche Menschen dem Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit stärker ausgesetzt als andere. Der bürgerlich dominierte Bundesrat hat diese Problematik erkannt und dem eidgenössischen Parlament am 30. Oktober 2019 eine Vorlage unterbreitet, welche Überbrückungsleistungen für ältere ausgesteuerte Arbeitslose vorsieht. Es sind aber zusätzliche Massnahmen zu ergreifen, damit ältere Arbeitnehmende ihre Arbeitsstelle behalten, ihr Arbeitsleben in Würde und nicht in der Sozialhilfe beenden können.

Die Stadt Bern als grosse und soziale Arbeitgeberin hat dafür zu sorgen, dass ältere Mitarbeitende und Angestellte mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung im Arbeitsleben aktiv bleiben können und nicht in die Sozialhilfe bzw. Altersarmut entlassen oder in die Invalidenversicherung abgeschoben werden. Der Gemeinderat der Stadt Bern bekennt sich zu Diversität seiner Angestellten. Eine zeitgemässe Diversity Strategie bedingt, dass ältere Arbeitnehmende ebenso wie Menschen mit Beeinträchtigungen würdig im Arbeitsprozess integriert bleiben. Ihre langjährige Erfahrung und besondere persönliche Situation kann gerade in gemischten Teams einen grossen Mehrwert für den Arbeitgeber bedeuten.

Der Gemeinderat wird eingeladen, dem Stadtrat im Rahmen einer Revision des Personalreglements der Stadt Bern (PRB) eine Anstellungsgarantie vorzulegen, welche folgende Minimalanforderungen erfüllt:

1. Geltungsbereich für Mitarbeitende über 55 Jahren, welche mindestens 5 Jahre bei der Stadt Bern und/oder einem ausgelagerten Unternehmen der Stadt Bern angestellt waren bis zur ordentlichen Pensionierung.
2. Geltungsbereich für Mitarbeitende mit einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung, welche mindestens 5 Jahre bei der Stadt Bern und/oder einem ausgelagerten Unternehmen der Stadt Bern angestellt waren während mindestens 5 Jahren.
3. Der Lohn im Rahmen der Anstellungsgarantie nach Aufhebung einer Stelle hat analog Art. 20 Abs. 3 PRP während zwei Jahren dem bisherigen Gehalt zu entsprechen und darf danach 90 Prozent des bisherigen Lohnes nicht unterschreiten.
4. Vom Grundsatz der Anstellungsgarantie darf im Einzelfall nur abgewichen werden, wenn Gründe für eine fristlose Entlassung analog Art. 337 OR vorliegen.

Bern, 08. November 2019

Erstunterzeichnende: Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi

Mitunterzeichnende: Nora Krummen, Mohamed Abdirahim

Antwort des Gemeinderats

Die Motionärinnen, laden den Gemeinderat dazu ein, dem Stadtrat im Rahmen einer Revision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) Anstellungsga-

rantien für Mitarbeitende im Alter von über 55 Jahren, sowie für Mitarbeitende mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen vorzulegen.

Der Gemeinderat nimmt zu den einzelnen Forderungen wie folgt Stellung:

Zu Punkt 1:

Nach geltendem städtischem Recht (Artikel 20 PRB) kann das Dienstverhältnis von Angestellten aus sachlichen Gründen durch die Stadt beendet werden (Entlassung). Sachliche Gründe können etwa vorliegen, wenn Leistung oder Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin den Anforderungen nicht genügen oder wenn zum Beispiel der Wegfall von Aufgaben die Aufhebung von Stellen erfordert. Dabei handelt es sich um Formen der ordentlichen Entlassung, bei der eine Beendigungsfrist von drei Monaten einzuhalten ist sowie unter Umständen weitere Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind.

Der Gemeinderat hat Bedenken, ob eine generelle Arbeitsplatzgarantie für Mitarbeitende über 55 Jahre dem Grundsatz der Rechtsgleichheit gemäss Artikel 8 der Bundesverfassung standhält. Dieser Grundsatz ist auch in der Rechtssetzung zu beachten. Insbesondere verbietet dieser Grundsatz, Differenzierungen zu treffen, für welche sachliche oder vernünftige Gründe fehlen (Häfeilin/Haller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 5. Auflage, 2001, RN 747ff.).

Die Forderung der Motionärinnen würde nämlich dazu führen, dass Angestellte bis zum 55. Altersjahr nach wie vor unter anderem wegen ungenügender Leistungen oder aufgrund von Stellenaufhebungen im ordentlichen Verfahren entlassen werden könnten, nach Erreichen dieser Altersgrenze hingegen nicht mehr. Eine solche Regelung würde zu einer Ungleichbehandlung unter den Angestellten führen. Das Alter einer Person und die Dauer der Betriebszugehörigkeit stellen keine sachlichen Gründe für eine solche Ungleichbehandlung dar. Zudem erfüllt eine überwiegende Mehrheit der über 55-jährigen städtischen Angestellten die Anforderungen an ihre Stelle und kommt mit den laufenden Veränderungen und Herausforderungen des Arbeitsumfelds gut zurecht. Dies zeigt auch die Statistik: In den Jahren 2018 und 2019 wurden keine Mitarbeitenden in dieser Alterskategorie wegen Ungenügens entlassen.

Eine pauschale und reglementarisch verankerte Besserstellung älterer Mitarbeitender mit dem Argument, diese seien den Anforderungen der Berufswelt nicht mehr gewachsen, würde deren Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen nicht gerecht werden. Darüber hinaus wäre nicht begründbar, warum beispielsweise eine 56-jährige, voll leistungsfähige Person bei gravierenden Leistungs- und Verhaltensmängeln oder Dienstpflichtverletzungen keine Konsequenzen trägt, ein zwei Jahre jüngeres Teammitglied hingegen schon.

Zu Punkt 2:

Angestellte mit einer lang andauernden gesundheitlichen Beeinträchtigung werden, wenn immer möglich, bei der Invalidenversicherung (IV) angemeldet. Arbeitgeberin wie auch IV sind in jedem Fall bestrebt, die Wiedereingliederung in der angestammten Tätigkeit zu erreichen oder eine zumutbare Ersatztätigkeit zu finden. Wo die Wiedereingliederungsbemühungen nicht erfolgversprechend sind, prüft die IV die Ausrichtung einer Invalidenrente. Nach Artikel 18 PRB endet das Arbeitsverhältnis und damit die Lohnfortzahlung mit festgestellter Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglements (diese entspricht der Invalidität gemäss IV-Rentenentscheid). Das heisst, bei ganzer oder teilweiser Invalidität enden das Arbeitsverhältnis bei der Stadt sowie die damit verbundenen Lohnleistungen automatisch ganz oder teilweise. Diese Regelung trägt dem im schweizerischen Sozialversicherungsrecht geltenden Grundprinzip Rechnung, wonach bei dauerhafter Erwerbsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eine finanzielle Absicherung garantiert wird.

Die von den Motionärinnen aufgestellte Forderung, wonach während fünf Jahren eine Anstellungsgarantie mit Lohnfortzahlungspflicht garantiert werden soll, könnte zu sogenannten Überentschädigungen führen, wenn während der fünf Jahre eine IV-Rente zugesprochen wird. Dies hätte zur Folge, dass die betroffenen Angestellten finanziell bessergestellt wären, als sie es vor der Invalidität waren und wiederum, dass diverse Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer (wie z.B. Kanton, Ausgleichskasse, Sozialversicherung) ihre Leistungen kürzen oder einstellen würden, wobei es auch zu einschneidenden nachträglichen Rückforderungen kommen könnte. Zu denken ist etwa an Leistungen wie Krankenkassenvergünstigungen, Ergänzungsleistungen oder Invalidenleistungen, z.B. der Personalvorsorgekasse.

Falls keine IV-Anmeldung erfolgt, würde eine fünfjährige Anstellungsgarantie eine Verlängerung der Lohnfortzahlung auf fünf Jahre bedeuten. Allerdings würde diese Änderung nicht für alle Mitarbeitenden gelten (mindestens fünfjährige Betriebszugehörigkeit), womit auch hier eine sachlich nicht gerechtfertigte und verfassungswidrige Ungleichbehandlung resultieren würde. Gleichzeitig fokussiert die Forderung auf erkrankte Mitarbeitenden und lässt ausser Acht, dass die Mehrbelastung wegen Krankheitsausfällen in Teams massiv ansteigen kann und damit das Krankheitsrisiko der verbleibenden Mitarbeitenden steigt. Die Stadt schafft für alle Mitarbeitenden fortschrittliche Arbeitsbedingungen und trägt Sorge zu ihrer physischen und psychischen Gesundheit.

Zu Punkt 3:

Die Vorgaben zur Weiterausrichtung des Lohns sollen gemäss Motionärinnen nur *bei Stellenaufhebungen* gelten. Ansonsten ist davon auszugehen, dass im Rahmen der Anstellungsgarantie der volle Lohn weiter auszurichten wäre, was in den Fällen, in denen die Arbeitsleistung nach wie vor erbracht wird, auch die logische Konsequenz wäre. Auf die Probleme, die sich aus diesen umfangreichen Garantien ergeben würden, ist unter Punkt 1 sowie Punkt 2 eingegangen worden.

Zu Punkt 4:

Die Motionärinnen halten fest, dass im Einzelfall von der Anstellungsgarantie abgewichen werden dürfe, wenn Gründe für eine fristlose Entlassung gegeben seien. Da diese Einschränkung nichts an den grundsätzlichen Einschätzungen und Erwägungen zu den Punkten 1 und 2 ändert, wird auf die Ausführungen unter diesen Punkten verwiesen.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Der Gemeinderat rechnet mit nicht bezifferbaren Mehrkosten, falls die verfassungswidrige Motion umgesetzt würde.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 13. Mai 2020

Der Gemeinderat