

Genehmigt: 20.10.2022

Protokoll 14

Stadtratssitzung

Donnerstag, 18.08.2022, 17.00 Uhr und 20.30 Uhr

Rathaus, Grossratssaal

Inhaltsverzeichnis

Traktandum	Seite
Präsenzliste der Sitzung 17.00 bis 19.00 Uhr	829
1 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 11 vom 02.06.2022)	831
2 Aufsichtskommission (AK): Ersatzwahl	831
3 Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (FSU): Ersatzwahl	831
4 Agglomerationskommission (AKO): Ersatzwahl.....	831
5 Veloparkierung Umfeld Bahnhof Bern: Zumiete Velostation Welle 7; Verpflichtungs- und Investitionskredit (Abstimmungsbotschaft)	832
6 Motion Fraktion FDP (Barbara Freiburghaus, FDP): Deckungsgrad von 75% für Velostationen.....	838
7 Motion Seraina Patzen (JA!): Mehr kostenlose Veloparkplätze für den Bahnhof Bern – auch in Zukunft; Begründungsbericht.....	838
8 Motion Fraktion SVP (Alexander Feuz, SVP): Der Hirschengraben muss aufgewertet werden! Grünraum/Erholungsraum statt trostloser Veloparkplatz!; Begründungsbericht	840
10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 2. Lesung	841
11 Interfraktionelle Motion CVP/BDP, FDP/JF (Michael Daphinoff, CVP/Dolores Dana, FDP): Einführung der 42-Stundenwoche für städtisches Personal	903
12 Motion Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi (SP): Anstellungsgarantie	904
13 Motion Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (Johannes Wartenweiler, SP/Hans Ulrich Gränicher, SVP/Michael Burkard, GFL): Für einen effektiven Teuerungsausgleich	905
Präsenzliste der Sitzung 20.30 bis 22.25 Uhr	908
25 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Ursula Stöckli, FDP): Digitales Abfallmanagement im öffentlichen Raum	909
26 Kleine Anfrage Alexander Feuz (SVP), Simone Machado (GaP), Thomas Glauser (SVP): Wildwuchs durch Velorowdys! Was unternimmt die Stadt dagegen? Soll dies akzeptiert werden?	909
27 Kleine Anfrage Fraktion GLP/JGLP (Maurice Lindgren, GLP): Wie unterstützt die Stadt Bern Private bei der Energiewende?	909
28 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Florence Schmid, JF/Simone Richner/Vivianne Esseiva, FDP): Schätzung der Minderkosten beim Zinsaufwand der Stadt Bern aufgrund des Wegfalls der Verrechnungssteuer auf Obligationen schweizerischer Körperschaften?.....	910

29	Kleine Anfrage Alexander Feuz (SVP), Simone Machado (GaP), Thomas Glauser (SVP): Viererfeld: Welche Entschädigung erhält die Stadt Bern für die Überlassung des Areals als Containerdorf? Wollte die Stadt mit ihrem Vorgehen die Abstimmung über die 120 Millionen teure Erschliessung in ihrem Sinne präjudizieren und Anwohnende von der Einlegung von Rechtsmitteln abhalten?	910
30	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Peter Marbet, SP): Für einen starken Gesundheitsstandort Bern	911
31	Interpellation Johannes Wartenweiler (SP): Vertragsverlängerung Kaserne Bern – Warum gingen Bund und Kanton nicht auf die zivilen Bedürfnisse der Stadt Bern ein?.....	911
32	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas, SP): Prosumer (Produzenten und Konsumenten) von erneuerbarer Energie sollen nicht benachteiligt werden	911
33	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter/Laura Binz, SP): Welche Lehren zieht der Gemeinderat aus den Fehlern beim E-Prix?	912
34	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Edith Siegenthaler, SP): Brandschutz im AKW Gösgen.....	912
35	Interfraktionelle Interpellation SP/JUSO, AL/GaP/PdA (Nora Krummen, SP/Tabea Rai, AL): Tod im Berner Gefängnis	912
36	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter, SP): Was führt der Gemeinderat beim Bärenpark im Schilde?	913
37	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter, SP/Nora Krummen, SP): Neue Erkenntnisse betreffend Spurreduktion auf der Lorrainebrücke?	913
38	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Ueli Fuchs/Bernadette Häfliger, SP): Was unternimmt die Stadt, um den ÖV nach dem Lockdown zu stärken?	914
39	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas, SP): Mutterschaft darf nicht zu Jobverlust führen.....	914
40	Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter/Katharina Altas, SP): Sind die Emotionen für eine neue Eventhalle verfliegen? Fragen zur BEmotion base und ihrer Finanzierung	914
10	Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 2. Lesung	915
15	Energie Wasser Bern; Leistungsauftragsbericht 2021	924
	Verschobene Traktanden.....	928
	Eingänge	930

Präsenzliste der Sitzung 17.00 bis 19.00 Uhr

Vorsitzend

Präsident Manuel C. Widmer

Anwesend

Mohamed Abdirahim
 Yasmin Amana Abdullahi
 Valentina Achermann
 Janina Aeberhard
 Timur Akçasayar
 Lena Allenspach
 Katharina Altas
 Ruth Altmann
 Ursina Anderegg
 Mirjam Arn
 Tom Berger
 Diego Bigger
 Lea Bill
 Laura Binz
 Gabriela Blatter
 Regula Bühlmann
 Michu Burkard
 Eva Chen
 Francesca Chukwunyere
 Nicole Cornu
 Dolores Dana
 Milena Daphinoff
 Sibyl Martha Eigenmann
 Alexander Feuz

Jelena Filipovic
 Jemima Fischer
 Thomas Fuchs
 Katharina Gallizzi
 Franziska Geiser
 Thomas Glauser
 Claude Grosjean
 Lukas Gutzwiller
 Bernadette Häfliger
 Erich Hess
 Michael Hoekstra
 Thomas Hofstetter
 Bettina Jans-Troxler
 Anna Jegher
 Nora Joos
 Barbara Keller
 Ingrid Kissling-Näf
 Fuat Köçer
 Anna Leissing
 Corina Liebi
 Maurice Lindgren
 Simone Machado
 Salome Mathys
 Matteo Micieli

Szabolcs Mihalyi
 Tanja Miljanovic
 Alina Irene Murano
 Barbara Nyffeler
 Halua Pinto de Magalhães
 Simone Richner
 Claudio Righetti
 Mirjam Roder
 Sarah Rubin
 Michael Ruefer
 Kurt Rügsegger
 Remo Sägesser
 Mahir Sancar
 Judith Schenk
 Florence Schmid
 Sara Schmid
 Ursula Stöckli
 Bettina Stüssi
 Michael Sutter
 Ayse Turgul
 Johannes Wartenweiler
 Marcel Wüthrich

Entschuldigt

Nicole Bieri
 Vivianne Esseiva
 Lionel Gaudy

Seraphine Iseli
 Ueli Jaisli
 Nora Krummen

Tabea Rai
 Therese Streit-Ramseier
 Janosch Weyermann

Vertretung Gemeinderat

Alec von Graffenried PRD
 Reto Nause SUE

Michael Aebersold FPI

Marieke Kruit TVS

Entschuldigt

Franziska Teuscher BSS

Ratssekretariat

Nadja Bischoff, Ratssekretärin
 Christine Ottis, Protokoll

Mago Flück, Ratsweibel
 Cornelia Stücker, Sekretariat

Stadtkanzlei

Claudia Mannhart, Stadtschreiberi

Mitteilungen des Vorsitzenden

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich begrüße Sie alle zur ersten Sitzung nach den Polit-Sommerferien. Ebenfalls begrüße ich vier neue Mitglieder im Rat. Eigentlich begrüße ich nur ein neues Mitglied, weil drei der vier neuen Mitglieder Rückkehrerinnen und Rückkehrer sind. Ich begrüße Mirjam Arm vom Grünen Bündnis. Sie ist die Nachfolgerin von Rahel Ruch. Weiter begrüße ich Michu Burkard, der gerade den Saal betritt. Er ist der Nachfolger von Brigitte Hilty Haller für die GFL. Ich begrüße Claude Grosjean von der GLP. Er war bereits einmal Stadtratspräsident und kommt jetzt wieder zurück als Stadtrat. Und zum Schluss begrüße ich noch Thomas Hofstetter von der FDP, der auch bereits einmal im Stadtrat war. Für einige von Ihnen werden ein paar Dinge neu sein, für andere nicht. Claude Grosjean hat mir verraten, dass er sich damals noch nicht ein- und ausbadgen musste. Damit wären wir gerade beim Thema: Bitte vergessen Sie nicht, sich vor den Sitzungen mit dem Badge anzumelden, und zwar vor jeder Sitzung. Besten Dank.

Des Weiteren gebe ich noch einen Wechsel in einem Fraktionspräsidium bekannt. Vielleicht haben Sie bereits aus den Medien erfahren, dass Lukas Gutzwiller das Fraktionspräsidium der GFL/EVP-Fraktion abgegeben hat und Francesca Chukwunyere neue Präsidentin wird. Das Vizepräsidium bleibt wie bisher.

Ich melde zwei nachträgliche Geburtstage, was wir normalerweise nicht machen. Aber wenn der Stadtpräsident 60 Jahre alt wird, dann will ich ihm im Namen des Büros des Stadtrats zum Überschreiten der «Generell-60-Grenze» gratulieren. Und wenn ich nachträglich jemandem gratuliere, muss ich der zweiten Person, die diese Woche auch Geburtstag hatte, ebenfalls gratulieren. Das ist Barbara Keller.

Ich begrüße die vielen Besucherinnen und Besucher auf der Tribüne, möchte Sie aber bitten, mit dem Lärmpegel etwas herunterzufahren, da ich hier unten sonst wahnsinnig laut schreien muss, damit man mich versteht. Besten Dank. Wenn wir noch bei den Gratulationen sind, möchte ich auch Maurice Lindgren gratulieren. Er ist zum zweiten Mal Vater geworden, das Kind heisst Amael.

Ich komme nun zur eher traurigen Nachricht, dass das Aare-Schwimmen abgesagt wurde. Sie haben die Information vielleicht bereits per Mail erhalten. Die Wetteraussichten waren gestern eher schlecht, so dass man davon ausgehen konnte, dass man heute nicht in die Aare kann. Auf Ihrem Pult finden Sie eine Einladung des Politforums Käfigturm. Im Frühherbst öffnete das Politforum Käfigturm nach dem Umbau wieder seine Türen. Wir haben intensiv nach einem Termin gesucht, an dem die Stadträtinnen und Stadträte das umgebaute Politforum besichtigen könnten. Es wurde unter anderem ein Lift eingebaut und es gibt weitere Neuerungen. Sie erhalten eine offizielle Einladung vom ehemaligen Stadtratspräsidenten Thomas Götting, der dort eine leitende Funktion innehat. Es würde mich freuen, wenn möglichst viele Stadträtinnen und Stadträte dieser Einladung Folge leisten würden. Das Politforum ist eine wichtige Institution für die Stadt. Deshalb ist es sicher auch richtig und wichtig, dass wir dem Politforum die Reverenz erweisen.

Vorgängig waren wir noch bei den Geburtstagen und ich will noch jemandem zum Geburtstag gratulieren. Derjenige ist nicht hier, aber er hat in seinem hohen Alter eine für mich sehr wichtige Aussage zur Beteiligung von Jugendlichen gemacht. Das Geburtstagskind ist Robert Redford. Er wird heute 86-jährig. Ich zitiere Robert Redford gerne mit folgendem Satz: «Jede ältere Generation kann von den Jüngeren lernen, weil sie über immense Kräfte verfügen. Man muss den jungen Menschen die Möglichkeit geben, dass sie die Welt mit ihren Augen sehen können. Wir, die älteren, sind womöglich schon zu müde. Junge Leute kommen mit frischen Ideen und konfrontieren uns mit einer neuen Sicht der Dinge.» Ich will uns alle einladen, dem

86-jährigen Robert Redford in diesem zu folgen und uns immer wieder zu öffnen für die Ideen und die Aussagen der Jungen.

Ich bitte Sie auch heute, Vorstösse zu den üblichen Zeiten beim Vizepräsidium einzureichen: Dringliche Vorstösse bis um 21.00 Uhr und die übrigen bis um 21.30 Uhr.

Eine letzte wichtige Mitteilung habe ich zu machen: Sie haben nach wie vor keine Information zum Stadtratsausflug vom 8. September erhalten. Das liegt daran, dass wir mit unserer Partnergemeinde Ostermundigen noch die letzten Details abklären müssen. In den nächsten Tagen werden Sie einen digitalen Anmeldetalon erhalten, mit dem Sie sich anmelden und auch auswählen können, was Sie sich anschauen möchten. Bitte reservieren Sie sich den Nachmittag des 8. Septembers so, damit Sie auf jeden Fall rechtzeitig in unserer Ausflugsgemeinde Ostermundigen aufkreuzen können. Besten Dank.

Traktandenliste

Die Traktanden 5 – 9 sowie 10 – 14 werden gemeinsam behandelt.

1 Protokollgenehmigungen Stadtrat 2022 (Protokoll 11 vom 02.06.2022)

2022.SR.000045

Der Stadtrat genehmigt das Protokoll 11 vom 02.06.2022.

2 Aufsichtskommission (AK): Ersatzwahl

2020.SR.000389

Der Stadtrat wählt Claude Grosjean (GLP) als Ersatz für Marianne Schild in die Kommission AK.

3 Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (FSU): Ersatzwahl

2020.SR.000386

Der Stadtrat wählt Simone Richner (FDP) als Ersatz für Florence Schmid in die Kommission FSU.

4 Agglomerationskommission (AKO): Ersatzwahl

2020.SR.000390

Der Stadtrat wählt Anna Leissing (GB) als Ersatz für Rahel Ruch in die Kommission AKO.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Wir kommen zum Ordnungsantrag. Es handelt sich hierbei um den Antrag Nummer 1 auf der Antragsliste ohne Reglement, der Antrag stammt von der Fraktion FDP/JF.

Simone Richner (FDP) für die einreichende Fraktion FDP/JF: Unser **Ordnungsantrag** betrifft Traktandum 16: Das Traktandum 16 – Gebührentarif der Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie: Reglement vom 21. Mai 2000 über die Gebührenerhebung durch die Stadtverwaltung Bern (Gebührenreglement; GebR; SSSB 154.11); Teilrevision; 2. Lesung 2021.SUE.000033 (FSU: Michael Sutter / SUE: Reto Nause) – ist ebenfalls dem Themenblock der Traktanden 17 bis 20 hinzuzufügen. Die genannten Traktanden hängen sachlich zusammen.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem **Ordnungsantrag** FDP/JF zu. (34 Ja, 26 Nein, 3 Enthalten) [Namen](#) 006

- Die Traktanden 5 bis 9 werden gemeinsam behandelt. -

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Wir diskutieren nur über die Abstimmungsbotschaft. Das ist der Fall, weil wir das Geschäft bereits behandelt und verabschiedet haben. Weil aber das Referendum ergriffen wurde, müssen wir jetzt eine Abstimmungsbotschaft verfassen. Es geht also nicht inhaltlich um die Veloparkierung, sondern um die Abstimmungsbotschaft, die Ihnen vorliegt und um allfällige Änderungen an dieser Botschaft. Wir werden über die Traktanden 6, 7 und 8 diskutieren, da die Diskussion verlangt wird.

5 Veloparkierung Umfeld Bahnhof Bern: Zumiete Velostation Welle 7; Verpflichtungs- und Investitionskredit (Abstimmungsbotschaft)

2022.SK.000069

Gemeinderatsantrag

Der Stadtrat genehmigt die Abstimmungsbotschaft «Einbau und Betrieb Velostation Welle 7; Verpflichtungskredite».

Bern, 15. Juni 2022

PVS-Sprecher *Maurice Lindgren* (GLP): Die PVS hat das Geschäft nicht inhaltlich diskutiert. Wir haben lediglich über die Abstimmungsbotschaft abgestimmt und die PVS empfiehlt dem Stadtrat die Abstimmungsbotschaft einstimmig zur Annahme.

Fraktionserklärungen

Michael Sutter (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Seit wir hier im Januar das Geschäft behandelt haben, hat sich am grossen Mangel an Veloabstellplätzen beim Bahnhof nichts geändert. Die SP/JUSO-Fraktion ist deshalb nach wie vor überzeugt, dass es sinnvoll ist, in der Welle 7 eine Velostation einzubauen und einen Pilotversuch mit Gratisparkierung in zwei Velostationen durchzuführen. Dementsprechend stimmen wir auch der Abstimmungsbotschaft zu und sind zuversichtlich, dass auch die Stimmberechtigten Sinn und Nutzen dieser Vorlage und der Veloförderung allgemein sehen.

Gerade in die umgekehrte Richtung zielt die Motion der Fraktion FDP/JF, die wir klar ablehnen. Das Velofahren mit teureren Abstellplätzen weniger attraktiv zu machen, wäre völlig abwegig und würde den verkehrspolitischen Zielsetzungen des Stadtrats und des Gemeinderats widersprechen. Ich bin gespannt, ob die Freisinnigen bei den Parkkarten und Parkgebühren für den MIV, über die wir später noch diskutieren, ebenfalls auf einen möglichst hohen Kostendeckungsgrad pochen oder ob das einmal mehr ein vorgeschobenes Scheinargument ist, das hier einzig gegen die Veloförderung ins Feld geführt wird.

Zu den Begründungsberichten gilt es noch einmal festzuhalten, dass beim Bahnhof bereits jetzt sehr viele Veloabstellplätze fehlen und sich das auch gemäss den optimistischsten Planungen der Stadt in den nächsten 15 Jahren nicht signifikant ändern wird. Angesichts des steigenden Bedarfs wird sich die Situation sogar eher noch verschärfen, auch wenn zusätzliche Plätze geschaffen werden. Das dürfte leider auch die Velonutzung negativ beeinflussen. Wenn es mehr gute Abstellplätze beim Bahnhof hat, würden voraussichtlich auch mehr Leute das Velo nehmen.

Wenn der Mangel das Problem ist, dann kann die Lösung nicht einfach die Bewirtschaftung der bestehenden Plätze sein und noch viel weniger deren Aufhebung ohne gleichwertigen Ersatz. Das gilt für den Hirschengraben ebenso wie für das Bollwerk oder für die Schanzenbrücke. Umso mehr als die Auslastung der Abstellplätze, zum Beispiel auf dem Bahnhofplatz, heute schon bei gegen 200 Prozent liegt. Es stehen folglich auf jedem Platz bereits ungefähr zwei Velos. Mit zusätzlichen Plätzen in der Welle 7, nahe bei den Gleisen und mit gut signalisierten Zufahrten, wird das Angebot an Abstellplätzen vergrössert, und der Pilotversuch kann wertvolle Erkenntnisse liefern, welche Lösungsansätze sich in der Praxis wirklich bewähren und darum auch weiterverfolgt werden sollen. Dazu gehören aber nicht nur kostenlose unterirdische, sondern auch weiterhin genügend oberirdische Veloabstellplätze.

Lukas Gutzwiller (GFL) für die Fraktion GFL/EVP: Die GFL/EVP-Fraktion begrüsst die Abstimmungsbotschaft und stimmt dieser zu. Die Ausgangslage der Vorstösse in diesem Block ist klar: Wir haben ein Veloparkplatzproblem um den Bahnhof, insbesondere beim Hirschengraben und bei der Welle. Das Grüne Bündnis möchte das Problem lösen, indem noch mehr Gratisparkplätze geschaffen werden. Die FDP möchte die Gebühren für die bestehenden Velostationen erhöhen, um den Kostendeckungsgrad zu verbessern. Das ist aber ein falsches Argument, wie das schon mein Vorredner gesagt hat, solange man im öffentlichen Raum beliebig lange parkieren kann, wird eine Gebührenerhöhung noch weniger Velofahrende in die Stationen ziehen. Die Fraktion GFL/EVP begrüsst darum den vom Gemeinderat geplanten Pilotversuch. In den Velostationen soll das Parkieren in den ersten 24 Stunden gratis sein. Umgekehrt sollen die Velos am Hirschengraben etc. nur noch maximal drei Tage gratis parkiert werden können. Thun hat ein ähnliches Regime schon lange umgesetzt. Wir bitten also den Gemeinderat darum, mit dem Pilot möglichst schnell vorwärtzumachen. Es kann nicht sein, dass es trotz eines exklusiven Veloverleihsystems in der Stadt Bern immer noch Leute gibt, die ihre Not-Velos am Hirschengraben langfristigparkieren, damit sie einmal im Monat – wenn sie spät am Bahnhof ankommen und kein Tram mehr fährt – das Not-Velo benutzen können. Es braucht unbedingt Anreize, damit die Leute auf das Veloverleihsystem umstellen.

Thomas Fuchs (SVP) für die Fraktion SVP: Wir teilen das Votum auf. Ich spreche nur zur Abstimmungsbotschaft über die Zumiete der Velostation Welle 7. Die liegt Ihnen hier im Entwurf vor, fein säuberlich mit Fotos und allen Berichten. Wenn Sie aber die Argumente aus der Stadtratsdebatte betrachten, die notabene bereits erfolgt ist, finden Sie nur folgendes: 59 Ja-Stimmen zu 12 Nein-Stimmen. Bei den Pros und Kontras stehen ein paar aneinander gereihte Buchstaben. Folglich ist das noch gar nicht fertig. **Ich stelle den Antrag, dass man das zurückweist** und man uns hier die Abstimmungsbotschaft mit den Argumenten vorlegt. Es gibt von mir aus gesehen keinen einzigen Grund, der auch nur annähernd valabel ist, warum man diesen Text nicht dort reinschreibt. Die Abstimmung und die Diskussion im Stadtrat sind erfolgt. Darum weiss man auch das Resultat. Ich weiss wirklich nicht, warum man das nicht reingeschrieben hat, ausser man will dort wieder irgendetwas manipulieren oder unerwähnt lassen. Zu einer transparenten Vorlage, wie man sie hier erwarten dürfte, gehören die Argumente für oder gegen die Vorlage hinein. Ob das immer so gemacht worden ist oder nicht, ist

mir eigentlich egal. Wir sind der Stadtrat und wir müssen zu dieser Abstimmungsbotschaft Ja oder Nein sagen. Wir dürfen doch zumindest erwarten, dass man die Argumente kennt.

Alexander Feuz (SVP) für die Fraktion SVP: Die SVP unterstützt die Motion der FDP klar. Ich behafte den Gemeinderat stets auf seine eigenen Worte. Auf Seite 2 des Vortrags steht, dass für die Zukunft mit einem weiteren, stark steigenden Bedarf an Veloabstellplätzen zu rechnen sei. Beim vorherigen Vorstoss, also bei unserer Motion, stand, dass die Auslastung der Velostationen Postparc und Schanzenbrücke noch gesteigert werden könne. Also auf der einen Seite wird gesagt, dass es einen riesengrossen Bedarf gebe und auf der anderen Seite hält man dann wiederum fest, dass die Auslastung noch gesteigert werden kann. Und jetzt bauen wir wieder. Der Steuerzahler muss wieder zahlen, es geht wieder alles auf seine Kosten. Ich hoffe, die Medien nehmen das im Hinblick auf die Abstimmung auf. Es hat genügend Parkplätze, sie sind zwar ein bisschen weiter weg. Jetzt will man noch mehr Geld ausgeben. Man will nur 75 Prozent und nicht einmal das ist dem Gemeinderat recht. Dieser will nämlich, dass die Veloparkierung gratis ist – oder mehr oder weniger gratis. Es muss klar gesagt werden, dass das politischer Wahlkampf ist. Man will mit dem Geld der Steuerzahler die Velo-Offensive vorantreiben. Ich bin immer der Meinung, dass der, der von etwas profitiert, auch dafür zahlen soll. Es gibt Anliegen der Bevölkerung und Anliegen der Natur. Aber hier geht es nur darum, dass eine Sondergruppe profitieren kann. Wenn man aber weiss, dass die Auslastung wie erwähnt nicht so hoch ist und diese gesteigert werden kann, ist es doch absolut jenseitig, dass man hier wieder den Steuerzahler bluten lässt. Es ist doch nichts als richtig, dass man hier einen Deckungsgrad von 75 Prozent verlangt. Das ist eine Selbstverständlichkeit. Alles andere sind Wahlgeschenke. Aber es sind Wahlgeschenke nur an diejenigen Velofahrer, die genau dorthin wollen. Die anderen, die ein bisschen weiter hinaufmüssen, sind die Ange-schmierten. Die Fussgänger, die Busfahrenden oder die, die andere Verkehrsträger benutzen, kommen noch nicht zum Handkuss. Hier aber ist es ein falscher Ansatz. Nehmen Sie sich beim eigenen Wort, es hat genügend Parkplätze, deren Auslastung gesteigert werden kann. Im Hinblick auf die Referendumsabstimmung sage ich noch Folgendes: Die Bevölkerung soll Nein stimmen und diese Mogelpackung ablehnen. Es hat genügend Parkplätze. Es braucht ein klares Nein zu dieser Veloparkierung, aber auch ein klares Ja zum Vorstoss der FDP.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich möchte Thomas Fuchs darauf hinweisen, dass die Pros und Kontras in den Abstimmungsbotschaften immer erst nach den Abstimmungen im Rat vom Ratsbüro erstellt werden. Das ist ein Auftrag des Ratsbüros. Das ist immer so.

Ursula Stöckli (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Die Abstimmungsbotschaft nehmen wir positiv zur Kenntnis. Wir haben zu diesem Geschäft bereits Ja gesagt, als es im Rat behandelt wurde und werden die Ja-Parole herausgeben, sofern unsere Versammlung das so annimmt. Zur Veloparkierung Welle 7: Wir erwarten natürlich im Gegenzug, dass nachher eine anständige und bessere Ordnung rund um die Welle 7 herrscht. Das heutige Chaos geht nicht an. Zu unserer Motion wurde schon gesprochen, wir nehmen sie logischerweise an.

Ich habe noch ein paar Sätze zur Interpellation, die wir zusammen mit der Mitte-Fraktion eingereicht haben. Im Namen von Lionel Gaudy spreche ich dazu: Wie in der Antwort steht, liegen die Vorteile von Velo-Türmen gegenüber oberirdischen Parkplätzen darin, dass die Velos vor Wind und Wetter, Diebstahl und Vandalismus geschützt sind. Gerade letzteres kommt in Bern nicht selten vor. Das Bedürfnis ist vorhanden und dem Stadtbild würde es guttun, aber logischerweise nicht am Bahnhof, wie es hier aufgeführt wird. Es gäbe da ein paar andere Orte, die man testen könnte. Wir sind enttäuscht, dass nicht einmal ein Pilot ins Auge gefasst wird. Wir hätten ein bisschen mehr Innovation und Ausprobierfreudigkeit erwartet, es würde

dieser Stadt guttun. Zum Zufriedenheitsgrad: Die Antwort ist ausführlich und seriös. Das Resultat gefällt uns natürlich nicht und deswegen sind wir nur teilweise zufrieden.

Einzelvoten

Erich Hess (SVP): Ich muss mich zum von Thomas Fuchs gestellten Rückweisungsantrag äussern. Der Stadtratspräsident argumentierte, dass es normalerweise so ist. Aus meiner Sicht ist das bei einer Reglementsrevision, bei der wir das Reglement wie auch die Abstimmungsbotschaft am gleichen Tag verabschieden, klar. Das Ratsbüro schreibt die Argumentation nachträglich hinein. Aber wir haben das Reglement im Januar behandelt und seit Januar hätte das Ratsbüro Zeit gehabt, die Argumente bereits aufzubereiten und ins Abstimmungsbüchlein reinschreiben. Es ist nicht vergleichbar mit einer sonstigen Revision von einem Reglement und deshalb bitte ich Sie, dem Antrag zu folgen und das Reglement noch einmal ans Ratsbüro zurückzuweisen. So können die entsprechenden Argumente noch reingebracht werden, ansonsten wird das Parlament an der Nase herumgeführt.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Die Rückweisung kann nur an den Gemeinderat erfolgen, nicht ans Ratsbüro. Dies zur Klarstellung.

Michael Ruefer (GLP): Am 13. Juni wurden alle PVS-Mitglieder eingeladen, die diversen Velostationen im Umfeld des Bahnhofs anschauen zu gehen. Ich bin ein bisschen erstaunt, welche Wellen das Thema nun hier schlägt. Bei dieser Besichtigung waren von der Kommission lediglich Laura Binz und ich anwesend. Ausserdem finde ich den Widerspruch eklatant, wenn gesagt wird, dass der ganze Hirschengraben von sämtlichen Velos leergeräumt werden soll. Offensichtlich schafft die Velostation bei der Welle 7 Abhilfe. Namentlich hilft sie während der ganzen Bauphase von Zukunft Bahnhof Bern (ZBB), etwa die Hälfte dieser Parkplätze oder Velo-Stammplätzen zu beseitigen und im Umfeld des Bahnhofs für Ersatz zu sorgen. Man kann nicht den Fünfer und das Weggli haben, beides ist nicht möglich. Gerade während der Umbau- und Bauphase ist ein Ersatz im Umfeld des Bahnhofs unvermeidbar. Ich denke, das ist eine sehr sinnvolle Lösung.

Ruth Altmann (parteilos): Ich stelle den **Ordnungsantrag**, dass sich der Stadtratspräsident nicht in die politische Debatte einmischt und Repliken macht. Er hat eine andere Aufgabe, das geht so nicht.

Beschluss

Der Stadtrat lehnt den Ordnungsantrag Altmann ab. (8 Ja, 33 Nein, 23 Enthaltungen) [Namen 007](#)

Thomas Fuchs (SVP): Das Resultat der vorgängigen Abstimmung sollte dem Stadtratspräsidenten zu denken geben. Es ist nicht nötig, dass Sie Ihre Meinung zu jedem Satz kundtun. Vorhin habe ich den Antrag auf Rückweisung dieser Abstimmungsbotschaft gestellt, Ich bitte die hier anwesenden Stadträtinnen und Stadträte, sich die Seite 14 noch einmal anzuschauen. Meine Damen und Herren, wenn Sie das auf Seite 14 lesen und Sie dem zustimmen können, fragen wir uns, was genau Ihr Job hier ist, wenn Sie solche Freipässe einfach so durchlassen. Man hätte sieben Monate Zeit gehabt, das auszufüllen. Also schauen Sie sich die Seite 14 bitte mal an. Am 1. April hätte ich gedacht, dass es sich um einen Scherz handelt. Uns nach sieben Monaten so etwas vorzulegen, ist eine Frechheit. Ich kann es nicht anders sagen. Ich **beantrage die Rückweisung** an die zuständige Stelle und dass die Pros und

Kontras der Vorlage ausgefüllt werden, wie man es in einem anständigen Parlament erwarten darf. Erst danach soll es zur Abstimmung vorgelegt werden.

Maurice Lindgren (GLP): An Thomas Fuchs: Es ist ja so, dass die Stadtratsdebatte zuerst stattfinden muss, bevor man die Argumentarien ins Büchlein schreiben kann. Deshalb folgt das erst nach der Debatte und nicht zwischen drin oder vorher und deswegen ist die Seite noch leer und noch nicht ausgefüllt.

Unruhe im Saal.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Wir haben diskutiert, da im Ratsreglement steht, dass man als Person zu einem Gegenstand nur zweimal sprechen darf. Das wäre bei diesen beiden Herren (*Thomas Fuchs und Alexander Feuz*) bereits der Fall. Deshalb haben wir ihnen mitgeteilt, dass sie nicht mehr sprechen können. Wir stimmen nun über Ihren Rückweisungsantrag ab, falls das in Ordnung ist. Vorher gibt es aber noch einen Ordnungsantrag.

Gabriela Blatter (GLP): Ich stelle **den Ordnungsantrag** auf Abbruch der Debatte und auf Schliessung der Rednerliste.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Ordnungsantrag Blatter zu. (53 Ja, 7 Nein, 0 Enthalten) [Namen 008](#)

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich lasse die Referenten noch eine kurze Stellungnahme machen, da sie noch auf der Liste stehen. Ich bitte Sie aber in Zukunft, das Reglement zu respektieren und zu akzeptieren, dass nur zweimal zu einem Gegenstand gesprochen werden kann. Das sagt das Reglement und nicht der Stadtratspräsident. Ich bitte Sie, das zu respektieren.

Simone Machado (GaP): Es ist tatsächlich so, dass dort jetzt die Argumente stehen sollten, die wir in der Debatte über die Vorlage zu den Veloparkplätzen in dieser Velostation angeführt haben. Es ist ein anderer Fall, da wir die Debatte bereits geführt haben. Diese Argumente müssen jetzt in der Botschaft stehen. Es hat nach der Debatte ein Referendum geben. Das ist eine andere Geschichte. Die Botschaft sollte jetzt mit diesen Argumenten drin fertig sein, damit man sie verabschieden kann. In der vorliegenden Form kann man sie nicht ernsthaft verabschieden.

Erich Hess (SVP): Maurice Lindgren, ich wäre froh, wenn Sie zuhören würden. Es geht hier um die von Ihnen gemachte Aussage. Simone Machado hat es richtig ausgeführt. Eingangs dieses Traktandums sagte der Stadtratspräsident, dass heute keine inhaltlichen Diskussionen mehr stattfinden, sondern nur noch Korrekturen von falschen Dingen in der Abstimmungsbotschaft. Maurice Lindgren führte aus, dass die Argumente, die wir hier anführen, in das Büchlein hineinkommen. Das ist hanebüchen. Wir müssen uns ans Ratsreglement halten und ich wäre froh, wenn sich auch Maurice Lindgren daranhalten und keine solchen Ausführungen machen würde. Hier müssen die Ausführungen hinein, sprich die Argumentation, die in der Februarsitzung angeführt wurden, als wir das Geschäft behandelt haben. Darum bitte ich Sie, die Abstimmungsbotschaft an die entsprechende Instanz zurückzuschicken, damit sie die entsprechenden Argumente noch reinschreiben und sie uns anschliessend wieder vorlegen kann.

Beschluss

Der Stadtrat lehnt den Rückweisungsantrag SVP ab. (9 Ja, 51 Nein, 9 Enthaltungen) [Namen 009](#)

Marieke Kruit: Die Veloparkierung rund um den Bahnhof schrittweise zu verbessern, ist dem Gemeinderat ein grosses Anliegen. Die Förderung des Veloverkehrs als stadtverträgliches und ressourcenschonendes Verkehrsmittel ist natürlich sehr erfolgreich. Die Zahlen der Velofahrerinnen und Velofahrer steigt stetig an. Der Veloboom ist erfreulich, bringt aber natürlich auch gewisse Herausforderungen mit sich. Am Bahnhof zeigt sich dies deutlich. Dort kommt der öffentliche Raum stark unter Druck und da braucht es künftig neue Lösungen und eine bessere Ordnung. Es ist nicht so, Alexander Feuz, dass wir genügend Abstellplätze haben. Wir haben im Moment 4'500 Abstellplätze und benötigen deren 10'000. Also man kann nicht davon reden, dass wir jetzt schon genug haben. Im Januar haben Sie zu den nötigen Verpflichtungs- und Investitionskrediten in der Höhe von 2,4 Millionen Franken deutlich Ja gesagt. Dagegen ist erfolgreich das Referendum ergriffen worden und darum stimmt ja jetzt eben die Berner Stimmbevölkerung darüber ab.

Einfach noch kurz etwas zu den Kosten, die von der SVP immer wieder angesprochen werden. Keine Frage, die Mieten rund um den Bahnhof sind hoch. Aber hier von einer Luxuslösung zu sprechen, ist wirklich völlig verfehlt. Im Vergleich zu anderen Städten bewegen wir uns mit den Preisen im üblichen Rahmen. In diesem dicht bebauten Perimeter sind dies marktübliche Preise. Es ist auch nicht inkonsequent, die nachhaltige und platzsparende Mobilität zu fördern, wie das hier gesagt wurde und von der SVP propagiert wird. Im Gegenteil, es ist in Zeiten des Klimawandels und zunehmender Verdichtung dringend nötig und konsequent. Wir müssen anfangen umzudenken, auch wenn das teilweise unbequem ist. Zum Argument, die grosse Auslegeordnung müsse zuerst vorliegen: Die Machbarkeitsstudie zeigt verschiedene Möglichkeiten auf, und zwar kurz-, mittel- und langfristig. Wir brauchen nicht nur eine Option, sondern mehrere. Die Welle 7 ist dort als eine der Massnahmen aufgeführt, die relativ schnell umgesetzt werden kann, also noch vor Baubeginn ZBB. Es gilt aber, weitere Lösungen zu suchen und mehr Veloabstellplätze zu schaffen.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass die Welle 7 Teil dieser Lösung ist, um die Veloparkierung rund um den Bahnhof schrittweise zu verbessern. Wir bitten Sie darum, dieser Abstimmungsbotschaft zuzustimmen.

Zur Aussage von Alexander Feuz bezüglich der Weiterführung des Velofriedhofs am Hirschengraben: Ich weiss nicht, wie Sie sich das vorstellen, Alexander Feuz. Wenn wir dort bauen, was wir auch wegen ZBB machen müssen, können wir die Velos nicht einfach dort stehen lassen. Das ist gar nicht möglich. Noch zu den kostenlosen Veloabstellplätzen: Es ist eine Tatsache, dass in den Velostationen die meisten Velos nicht länger als 24 Stunden parkiert werden. Also wir sind diesbezüglich wirklich auf dem richtigen Weg, davon bin ich überzeugt.

Andere Länder, wie beispielsweise die Niederlande, machen es vor. Ich habe das selbst x-mal dort gesehen. Das läuft wirklich sehr gut. Also ich bitte Sie, dieser Abstimmungsbotschaft so zuzustimmen.

Beschluss

Der Stadtrat genehmigt die Abstimmungsbotschaft. (60 Ja, 9 Nein, 0 Enthalten). [Namen 010](#)

6 Motion Fraktion FDP (Barbara Freiburghaus, FDP): Deckungsgrad von 75% für Velostationen

2016.SR.000174

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 15. Februar 2017

Diskussion siehe Traktandum 5.

Dolores Dana (FDP) für die Einreichenden Fraktion FDP/JF: Der Vorstoss stammt aus dem Jahr 2017. Die Antwort vermutlich auch. Es war eine Zeit, in der wir in dieser Stadt noch Überschüsse generiert haben. Dass der heutige Zustand mit den Velos nicht besser ist, zeigt der tägliche Augenschein am Hirschengraben, bei der Heiliggeistkirche oder beim Burgerspittel. Das ist wirklich keine Visitenkarte für die Stadt Bern. Interessanterweise werden wir ja heute auch noch das Gebührenreglement behandeln, mit dem wirklich massive Gebührenerhöhungen drohen. Was aber als Argument in einem Fall gilt, wird im anderen Fall als Erziehungsmassnahme und gleichzeitig als Einnahmequelle für die maroden Stadtfinanzen verkauft. Bei der vorliegenden Antwort wird klar, warum die Stadtfinanzen nicht im Lot sind. Man verzichtet freiwillig auf moderate Erhöhungen, die vermutlich niemandem wehtun, und subventioniert gleichzeitig Menschen, die es vermutlich gar nicht nötig haben. Sind wir ehrlich: Wer täglich nach Zürich pendelt, pendelt wegen der interessanteren Arbeit oder auch wegen dem besseren Lohn und nicht, weil ihm zugefahren Spass macht. Wer in der zweiten Klasse für die Strecke Bern–Zürich – von der ersten Klasse spreche ich nicht einmal – 49 mit oder 90 Franken ohne Halbtax zahlt – dem machen zwei Franken pro Tag oder eine Erhöhung des Preises für das Jahresabonnement nichts aus. Aber selbst darauf verzichtet der Gemeinderat. So wird das nichts mit der Generierung von Einnahmen, die alle betreffen und nicht nur die, die eben unter Umständen wirklich auf ein Auto angewiesen sind. Es fährt niemand freiwillig mit dem Auto in die Stadt. Wir halten an der Motion fest, weil alle zur Sanierung der maroden Stadtfinanzen zur Kasse gebeten werden sollen. Schliesslich profitieren auch alle von dieser lebenswerten Steuerhölle in der Stadt Bern.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat lehnt die Motion ab. (14 Ja, 55 Nein, 0 Enthalten) [Namen](#) 011

7 Motion Seraina Patzen (JA!): Mehr kostenlose Veloparkplätze für den Bahnhof Bern – auch in Zukunft; Begründungsbericht

2016.SR.000091

Mahir Sancar (JA!) für die Einreichenden Fraktion GB/JA!: Die GB/JA!-Fraktion begrüsst die Diskussion um die Veloparkplätze und fordert ganz grundsätzlich erstens mehr Veloparkplätze rund um den Bahnhof Bern, zweitens, dass die Parkplätze kostenlos, frei zugänglich und mit Anbindemöglichkeiten ausgestattet sind und drittens, dass auch die Parkplätze in den Velostationen gratis sind. Die verschiedenen Vorstösse zu den Veloparkplätzen und die gestellten Forderungen, inklusive die Antworten des Gemeinderats, kann die JA! teilweise nur mit Unverständnis entgegennehmen. So verstehen wir zum Beispiel die Argumente des Referendumskomitees gegen Gratisveloparkplätze nicht wirklich. Sie führen an, dass die Stadt einerseits hohe Kosten und andererseits keine Einnahmen habe, was ihrer Meinung nach

nicht zu verkraften sei, weil die Stadt Bern immer noch in den tiefroten Zahlen stecke. Seien wir ehrlich: Wer das Gefühl hat, dass uns die Gebühren für die Veloparkplätze aus den roten Zahlen holen werden oder sonst einen grossen Einfluss auf die finanzielle Lage der Stadt haben, wird grob enttäuscht werden. Und gleichzeitig muss man einsehen, dass der Beitrag gegen den Klimawandel, den wir mit Gratisveloparkplätzen und der damit einhergehenden Förderung des Velofahrens leisten, Ertrag genug sein sollte, um die verhältnismässig tiefen Kosten zu tragen. Der Vergleich von Auto- und Veloparkplätzen in der Motion FDP/JF mit einem Deckungsgrad von 75% für die Velostationen, ist auch in Zeiten, in denen wir den Klimawandel so deutlich spüren, nicht minder fraglich. Darum gehen wir mit der Antwort des Gemeinderats zu dieser Motion einig, dass ein Eigendeckungsgrad der Velostationen zu 75% nicht realistisch ist und lehnen die Motion deshalb ab. Gleichzeitig muss man sich schon fragen, was genau die Ambitionen des Gemeinderats in Bezug auf den Klimawandel sind, wenn er sich damit zufriedengibt, dass sich die Stadt Bern mit den Preisen für die Velostationen im Vergleich zu anderen Schweizer Städten im Mittelfeld befindet. Offenbar und leider wird die gemütlche und tatsächlich nicht ganz ambitionierte Linie, die die JA! bereits beim Klimareglement bemängelte, treu weitergeführt.

Eine Erhöhung der frei zugänglichen und unentgeltlichen Veloparkplätze ist die einzige sachgemässe Lösung, wie das in der Abstimmungsbotschaft treffend formuliert wird. Dies in Anbetracht der tatsächlichen Umstände, dass es bereits heute zu wenig Veloparkplätze hat und es gemäss Velo-Offensive 20% mehr Velofahrende in der Stadt Bern geben soll. Hier greift das Argument des Referendumskomitees nicht, dass es gar keinen Veloparkplatzmangel gebe, weil die Velostationen nicht ausgelastet seien. Der Grund dafür liegt nämlich nicht in der mangelnden Nachfrage oder in der suboptimalen Anbindung, sondern am überteuerten Angebot. Selbst wenn die Veloparkplätze in den Velostationen nicht alle gratis werden, ist eine Abstufung vorzunehmen. So sollten die Preise an die unterschiedlichen Anforderungen der Nutzenden angepasst werden. Es brauchen nicht alle geheizte, videoüberwachte Velostationen mit direktem Zugang zum Bahnhof. Für viele reicht ein Raum in der Nähe des Bahnhofs, der frei zugänglich ist, wo man sein Velo irgendwo anbinden kann und der gratis ist. Der Gemeinderat hat die unterschiedliche Ausstattung und die Anpassung der Preise daran – wie auch schon in der Antwort auf die Interpellation «Velo-Türme auch in Bern» – angekündigt und wir hoffen, dass es eine entsprechende Umsetzung gibt. Gerne wiederhole ich hier nochmals unsere Forderungen: Die Parkiermöglichkeiten in den Velostationen, aber auch ausserhalb der Velostationen müssen grundsätzlich gratis sein.

Leider drehen sich die meisten Vorstösse um Velostationen, und die übrigen Veloparkplätze werden mehr oder weniger vernachlässigt. Immerhin bleiben laut dem Begründungsbericht des Gemeinderats zur Motion von Seraina Patzen die meisten kostenlosen Veloparkplätze um den Bahnhof Bern vorerst bestehen. Das freut uns. Aber die Freude ist von kurzer Dauer, da der Gemeinderat offenbar dort, wo unterirdisch ein nachfragegerechtes, attraktives Velostationsangebot geschaffen werden kann, die oberirdischen Veloparkplätze reduzieren will. Das ist auch der Grund, warum wir den Begründungsbericht negativ zur Kenntnis nehmen. Eine solche Reduktion macht nur dann Sinn, wenn die vom Gemeinderat angestrebte Preispolitik für die Velostationen bedeutet, dass die Parkplätze in den Velostationen auch gratis bleiben. Dazu liess der Gemeinderat bisher nichts verlauten. Und das, obwohl die Auslastung der Velostationen mit einem Gratisangebot erreicht werden könnte, wie das ja auch von der Mehrheit der Parteien beabsichtigt ist. Der Weg von den unentgeltlichen, oberirdischen Veloparkplätzen zu den teuren, unterirdischen Velostationen ist ein Rückschritt und darum nicht im Sinn der GB/JA!-Fraktion. Ganz grundsätzlich sollte der Gemeinderat das Augenmerk auf kostenlose, frei zugängliche Veloparkplätze mit Anbindemöglichkeiten richten, die sich in der Nähe des Bahnhofs Bern befinden. Ob diese in den Velostationen oder oberirdisch sind, ist

aus unserer Sicht zweitrangig. In dem Sinn begrüsst die GB/JA!-Fraktion jede Bewegung des Gemeinderats in diese Richtung.

Diskussion siehe Traktandum 5.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Begründungsbericht zur Motion.

8 Motion Fraktion SVP (Alexander Feuz, SVP): Der Hirschengraben muss aufgewertet werden! Grünraum/Erholungsraum statt trostloser Veloparkplatz!; Begründungsbericht

2017.SR.000148

Alexander Feuz (SVP) für die Einreichenden Fraktion SVP: Ich danke dem Gemeinderat für die Antwort und den Begründungsbericht. Wir sind nicht zufrieden. Für mich ist folgender Satz entscheidend: «Während die Velostationen Milchgässli und Bollwerk eine hohe Auslastung aufweisen, kann die Auslastung der Velostationen Postparc und Schanzenbrücke noch gesteigert werden.» Sie kennen alle den Hirschengraben, diesen Velofriedhof. Es wäre ein schöner Ort, an dem Touristen aber auch Berner ein Bier trinken oder eine Glace essen könnten. Aber nein, an dieser lauschigen Ecke haben wir einen Velofriedhof. Die Velos stehen teilweise wochen- oder monatelang herum. Schauen Sie sich das einmal genauer an, gerade Sie, die immer von der Wichtigkeit der Entsiegelung des Bodens sprechen. Das wäre ein Ort für eine Aufwertung der Stadt. Aber nein, für die Velos kann man alles machen. Es ist dasselbe wie beim Viererfeld. Sie kämpfen immer für die Entsiegelung. Sie wollen das Viererfeld, das Mittelfeld und auch das Gaswerkareal kaputtmachen. Hier ist es dasselbe. Die Distanz zum Postparc und der Schanzenbrücke beträgt 200 Meter, vielleicht auch 300 Meter, auf jeden Fall nicht vielmehr. Wenn man nicht mehr bereit ist, diesen Weg zu Fuss zurückzulegen, obwohl es dort eine Möglichkeit zum Parkieren gäbe, setzt man die Prioritäten falsch. An diesem Punkt müssen wir hinstehen und sagen, was wir wollen. Wollen wir etwas für die Bewohner und für das Stadtklima tun und den Hirschengraben endlich sauber und schön haben oder wollen wir dort einfach konkurrenzieren und einen Gratis-Veloparkplatz in bester Nähe erstellen, obwohl es in den bestehenden Velostationen noch viel Platz hat? Da müssen Sie konsequent sein. Das ist ein Grund, wieso wir dem Begründungsbericht nicht zustimmen. Und jetzt zum Punkt 3: Wir fordern, dass man das aufwertet. Bei Punkt 2 haben wir verlangt, dass man die Velofahrer dazu auffordern soll, die anderen Stationen zu benutzen. Das will man offenbar nicht machen. In einer anderen Sache habe ich gehört, dass der Velofriedhof am Hirschengraben weiterhin Bestand haben soll. Zu Punkt 3 wird gesagt, dass man hier jetzt altersgerechte Bänke hingestellt habe. Sie sagen immer, dass Sie eine Stadt der Begegnungen und eine Stadt mit Lebensfreude wollen. Aber am Hirschengraben wollen Sie nichts machen. Die SVP setzt sich für die Bewohner der Stadt Bern und auch für den Erhalt von Grünraum ein. Dieser Velofriedhof soll Ihrer Meinung nach aufrechterhalten bleiben. Sie haben sehr gekämpft, um den Bundesplatz von den Autos zu befreien. Das war Ihnen sehr wichtig. Der Velofriedhof am Hirschengraben soll aber bleiben. Wenn Sie den Mut haben, lehnen Sie den Begründungsbericht ab. Ich danke allen, die uns hier unterstützen.

Diskussion siehe Traktandum 5.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Begründungsbericht zur Motion. Die Motionärin Fraktion SVP ist mit der Antwort nicht zufrieden.

9 Interfraktionelle Interpellation FDP/JF, Mitte (Ursula Stöckli, FDP/Lionel Gaudy, Mitte): Velotürme auch in Bern

2022.SR.000049

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Diskussion siehe Traktandum 5.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantinnen Fraktionen FDP/JF, Mitte sind mit der Antwort teilweise zufrieden.

- Traktanden 10 bis 14 werden gemeinsam behandelt. -

10 Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 2. Lesung

2014.FPI.000054

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

1.	GFL/EVP	Die Begriffe «Dienstverhältnis» bzw. «Dienstjahr» sind im ganzen Reglement durch die Begriffe « Anstellungsverhältnis » bzw. « Anstellungsjahr » zu ersetzen.										
2.	GB/JA!	Die Begriffe sind wie folgt zu ersetzen: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Alte Formulierung</th> <th style="text-align: left;">Neue Formulierung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</td> <td>Arbeitnehmende</td> </tr> <tr> <td>Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter</td> <td>Schulleitungen</td> </tr> <tr> <td>Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren</td> <td>Direktor*innen</td> </tr> <tr> <td>Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse</td> <td>Die Direktor*innen können ihre Befugnisse</td> </tr> </tbody> </table>	Alte Formulierung	Neue Formulierung	Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende	Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen	Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren	Direktor*innen	Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse	Die Direktor*innen können ihre Befugnisse
Alte Formulierung	Neue Formulierung											
Art. 1 a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmende											
Art. 2 a) Schulleiterinnen und Schulleiter	Schulleitungen											
Art. 92 2 Direktorinnen und Direktoren	Direktor*innen											
Art. 92 3) Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse	Die Direktor*innen können ihre Befugnisse											

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 1 Begriffe	Art. 1 Begriffe	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Bern;	FSU¹: Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird nicht durch den Begriff « Ange- stellte » ersetzt. zurückgezogen in FSU, 2. Lesung Der Begriff «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» wird durch den Begriff «Mitarbeitende» ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.
b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt sind;	b. Vorgesetzte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte aller Kaderstufen, denen aufgrund der Aufbauorganisation der Stadt andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte unterstellt sind;	
c. Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis;	c. (aufgehoben)	
d. Leitende Angestellte sind Angestellte der vom Gemeinderat bestimmten Kaderstufen;	d. (unverändert)	
e. Vertragsangestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis;	e. (aufgehoben)	FDP/JF³: e. Vertragsangestellte sind Angestellte, die gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts angestellt sind, insbesondere leitende Angestellte und Lernende.
f. Aushilfen sind Vertragsangestellte, die vorübergehend für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe angestellt werden;	f. (aufgehoben)	
g. Zuständige Instanzen im Sinne dieses Reglements sind die für den Erlass personalrechtli-	g. (unverändert)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
cher Verfügungen zu- ständigen städtischen Stellen (Art. 92);		
h. Teilzeitarbeit ist Arbeit bei einem Beschäfti- gungsgrad von weniger als 100 Prozent;	h. (aufgehoben)	
i. Personalverbände sind Angestelltenorganisati- onen und Gewerkschaf- ten, welche die auf das Dienstverhältnis bezo- genen Interessen ihrer Mitglieder vertreten;	i. (unverändert)	
k. Stellen sind Aufgaben-, Kompetenz- und Ver- antwortungsbereiche. Sie werden durch die Stellenbeschreibungen festgelegt;	k. (unverändert)	
l. Funktionsgruppen sind anhand der Grundan- forderungen festgelegte Gruppen von Stellen, die mehrere Lohnklas- sen umfassen;	l. (unverändert)	
m. Kaderstufen sind Ebe- nen hierarchisch gleichwertiger Stellen von Vorgesetzten und höheren Stabsmitarbei- terinnen und Stabsmit- arbeitern;	m. Kaderstufen sind Ebenen hierarchisch gleichwerti- ger Stellen von Vorge- setzten und höheren Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeitern Stabsangestellten mit Kaderfunktion;	
n. Umplatzierung ist die betrieblich oder ge- sundheitlich bedingte Versetzung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Stelle in- nerhalb der Stadtver- waltung;	n. Umplatzierung ist die betrieblich oder gesund- heitlich bedingte Verset- zung eines oder einer Mitarbeitenden an eine andere Vermittlung einer anderen Stelle innerhalb der Stadtverwaltung;	
o. Ausgliederung (Out- sourcing) ist das Her- auslösen von Verwal- tungseinheiten, Aufga- ben und Mitarbeitenden	o. Ausgliederung (Outsour- eing) ist das Herauslösen von Verwaltungseinhei- ten, Aufgaben und Mitar- beitenden Angestellten	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.	aus der Stadtverwaltung und ihre Eingliederung in bestehende oder neue Organisationen Dritter.	
Art. 2 Geltungsbereich	Art. 2 Geltungsbereich	
¹ Dieses Reglement findet auf die Angestellten der Stadt Bern Anwendung.	1 (unverändert)	
² Es findet soweit Anwendung auf Angestellte, deren Dienstverhältnisse teilweise vom kantonalen Recht geregelt sind, als keine zwingenden kantonalen Vorschriften bestehen.	2 (aufgehoben)	
³ Es findet keine Anwendung auf	³ Es findet keine Anwendung auf	
a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der städtischen Schulen;	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;	
b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt.	b. Vertragsangestellte. Ihre Anstellung wird durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Lernende; diese werden privatrechtlich gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts¹ angestellt. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen zum Anstel-	FSU⁵: b. 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. FDP/JF⁶: b. Vertragsangestellte

¹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220])

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>lungsverhältnis von Lernenden.</p>	<p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU vs. Antrag FDP/JF ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag
<p>4. Kapitel: Rechtsnatur des Verhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p>	<p>4. Kapitel: Rechtsnatur des Dienstverhältnisses zwischen der Stadt und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten</p>	
<p>Art. 5 Grundsatz des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses</p>	<p>Art. 5 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis</p>	<p>FSU⁷: Der Begriff «Dienstverhältnis» ist durch den Begriff «Arbeitsverhältnis» zu ersetzen. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>
<p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Stadt in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p>	<p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellten stehen zur Stadt in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.</p>	<p>FDP/JF⁸: 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.</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 Gründen auf befristete Zeit abgeschlossen werden.</p>	<p>FSU⁹: Der Begriff «Anstellungsvertrag» wird durch den Begriff «Arbeitsvertrag» ersetzt. Dies gilt für das ganze Reglement.</p>
	<p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU-Minderheit, 2. Lesung vs. Antrag GLP/JGLP ▪ Obsiegender Antrag vs. Antrag FSU ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU¹⁰: 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>FSU-Minderheit, 2. Lesung¹¹: 2^{bis} Liegen sachliche Gründe für eine Befristung vor,</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>kann eine Anstellung auf maximal zweimal vier Jahre befristet werden. Soll die Anstellung nach Ablauf von 8 Jahren weitergeführt werden, erfolgt die Überführung in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis.</p> <p>GLP/JGLP¹²: ^{2^{bis}} Die Befristung eines Arbeitsvertrags einschliesslich Verlängerungen ist auf maximal vier Jahre beschränkt.</p>
<p>³ Es wird in den vom Reglement vorgesehenen Fällen beendet.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	
	<p>⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>	<p>FDP/JF¹³: ⁴ Anstellungsverträge, die ohne sachlichen Grund befristet werden, gelten als unbefristet.</p>
<p>Art. 6 Ausnahme des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses</p>	<p>Art. 6 (aufgehoben)</p>	<p>FDP/JF¹⁴: Der Art. 6 sei beizubehalten. Der Titel des Art. 6 soll in «Vertragsangestellte» umbenannt werden.</p>
<p>¹ Die zuständige Instanz kann in besonderen Fällen und im Rahmen der Budgetkredite mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern privatrechtliche Arbeitsverhältnisse durch schriftlichen Vertrag begründen. Privatrechtlich angestellt werden namentlich Personen in Sonderdienstverhältnissen.</p>		<p>FDP/JF¹⁵: ¹ Die zuständige Instanz kann muss 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>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</p>		<p>FDP/JF¹⁶: 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</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
bisherigen Rahmen nicht aus dem Anstellungszweck ergibt.		ergibt-
³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten.		FDP/JF¹⁷: ³ Der Gemeinderat erlässt Allgemeine Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten Angestellten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Sinne der Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Schweizer Obligationenrecht.
4 ...		
2. Titel: Das Angestelltenverhältnis	2. Titel: Das Angestellten Dienstverhältnis	
1. Kapitel: Voraussetzungen des Angestelltenverhältnisses	1. Kapitel: Begründung	
1. Abschnitt: Im Allgemeinen	1. Abschnitt: (aufgehoben)	
Art. 7	Art. 7 (aufgehoben)	
¹ Für die Begründung eines Angestelltenverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein. ² Fehlt eine persönliche Voraussetzung, die erfüllbar ist, setzt der Gemeinderat eine angemessene Frist zur nachträglichen Erfüllung an. Verstreicht diese ungenutzt, fällt, wie in den übrigen Fällen, die Anstellung auf den vom Gemeinderat bestimmten Zeitpunkt dahin.		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 8 Freie Stelle	Art. 8 Freie Stelle	
1 Ein Angestelltenverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	1 Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine ständige Stelle frei ist.	FDP/JF¹⁸: 1 Ein Angestelltenverhältnis unbefristetes Dienstverhältnis 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.
2 Zur Einarbeitung von Angestellten können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden, jedoch höchstens während eines Monats.	2 (unverändert)	
Art. 9 Ausschreibung	Art. 9 Ausschreibung	
1 Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob eine umzuplatzierende Person zu berücksichtigen und ob eine Stellenteilung möglich ist.	1 (unverändert)	
2 Freie Stellen sind intern und in der Regel extern zur Bewerbung auszuschreiben.	2 Freie Zu besetzende Stellen sind intern und in der Regel extern auszuschreiben. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausnahmebestimmungen.	
3 Die Ausschreibung soll sich an beide Geschlechter richten.	3 (aufgehoben)	
Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen	Art. 10 Anstellungsvoraussetzungen	
1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit,	1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus, wobei beruflich sowie ausserberuflich (Haus- und Familienarbeit, freiwillige und	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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 ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	<p>ehrenamtliche Arbeit) erworbene Kompetenzen und Erfahrungen, soweit sie dem Kompetenzprofil der Stelle entsprechen, gleichwertig zu berücksichtigen sind. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angestellten ist bei gleichwertiger Qualifikation in der Regel jenes Geschlecht zu bevorzugen, das im entsprechenden Bereich untervertreten ist.</p>	
<p>² Der Gemeinderat legt die Stellen fest, für die das Schweizerbürgerrecht Anstellungsvoraussetzung bildet.</p>	<p>² (unverändert)</p>	
<p>³ Die zuständige Instanz kann die Anstellung von weiteren Voraussetzungen, insbesondere vom Ergebnis einer Prüfung oder einer arbeitsärztlichen Untersuchung, abhängig machen.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	
<p>2. Kapitel: Das Probeverhältnis</p>	<p>2. Kapitel: Probeverhältniszeit</p>	
<p>Art. 14 Probeverhältnis; Dauer</p>	<p>Art. 14 Probeverhältniszeit; Voraussetzungen und Dauer</p>	
<p>¹ Dem definitiven Verhältnis geht bei der erstmaligen Begründung des Dienstverhältnisses ein Probeverhältnis voraus.</p>	<p>¹ Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag GLP/JGLP vs. FSU-Minderheit, 2. Lesung ▪ Obsiegender Antrag vs. Antrag FSU, 2. Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU-Minderheit, 2. Lesung¹⁹:</p> <p>¹ Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>GLP/JGLP²⁰:</p> <p>¹ Die ersten drei bis maximal sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p> <p>FSU, 2. Lesung²¹:</p> <p>^{1a} Die ersten sechs drei Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>^{1b} (neu) Bei Kadermitarbeitenden gelten die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses als Probezeit.</p>
<p>² Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Über eine Verlängerung wird vor dessen Ablauf entschieden.</p>	<p>² Bei befristeten Dienstverhältnissen gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Anstellungsvertrag vereinbart ist.</p>	
<p>³ Das Probeverhältnis für leitende Angestellte ist auf 12 Monate befristet. Es besteht keine Verlängerungsmöglichkeit.</p>	<p>³ 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.</p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU vs. Antrag FDP/JF ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU²²:</p> <p>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/JF²³:</p> <p>Der ursprüngliche und der vom Gemeinderat zur Revision vorgesehene Abs. 3 von Art. 14 seien zu streichen.</p>
<p>⁴ Angestellte, die eine Stelle mit anderen Anforderungen und Aufgaben antreten, wechseln ins Probeverhältnis. Es gelten indessen die Beendigungsfristen des definitiven Verhältnisses. Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen und gesundheitlichen Gründen wird kein Probeverhältnis begründet.</p>	<p>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>FSU, 2. Lesung²⁴:</p> <p>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 maximal verdoppeln.</p> <p>FDP/JF²⁵:</p> <p>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</p>

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat Monate verlängern.
<p>Art. 15 Beendigung während des Probeverhältnisses</p>	<p>Art. 15 (aufgehoben)</p>	
<p>1 Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer auf Demissionsbegehren von Angestellten oder auf Veranlassung der Stadt beendet.</p> <p>2 Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung und Verhalten von Angestellten im Probeverhältnis den Anforderungen nicht genügen, beendet die Stadt das Probeverhältnis vorzeitig. Die zuständige Instanz sorgt dafür, dass den Betroffenen die bevorstehende Massnahme unter Angabe der Gründe mitgeteilt und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme geboten wird.</p> <p>3 Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten die Beendigung des Probeverhältnisses schriftlich. Dabei beachtet sie folgende Fristen:</p> <p>a. im ersten Monat: 7 Tage;</p> <p>b. ab zweitem Monat: 1 Monat auf Monatsende.</p> <p>4 Bei Demissionsbegehren von Angestellten vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die Fristen gemäss Absatz 3.</p>	<p>1-4 (neuer Artikel 17a)</p>	
<p>Art. 16 Verhalten bei Ablauf</p>	<p>Art. 16 (aufgehoben)</p>	
<p>1 Die zuständige Instanz entscheidet aufgrund von</p>		

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Eignung, Leistung und Verhalten, ob Angestellte im Probeverhältnis ins definitive Verhältnis angestellt werden können.		
² Genügen Eignung, Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Verhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis um weitere 6 Monate verlängert werden.		
³ Die zuständige Instanz eröffnet den betroffenen Angestellten im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf den begründeten Entscheid schriftlich.		
3. Kapitel: Das definitive Verhältnis	3. Kapitel: Das definitive Verhältnis Beendigung	
1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer	1. Abschnitt: Voraussetzung; Dauer Beendigung durch Kündigung	
Art. 17	Art. 17 (aufgehoben)	
¹ Haben Angestellte im Probeverhältnis durch ihre Leistung und ihr Verhalten gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen und die nötige Eignung aufweisen, werden sie durch die zuständige Instanz ins definitive Verhältnis angestellt.		
² Das definitive Verhältnis ist unbefristet.		
	Art. 17a (neu) Kündigung während der Probezeit	
		Eventualantrag FSU, falls Minderheit-FSU zu Art. 14

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<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>Abs.1 angenommen wird²⁶:</p> <p>1 Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden.</p> <p>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/JF²⁷:</p> <p>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-Minderheit, 2. Lesung²⁸:</p> <p>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>
	<p>Art. 17b (neu) Kündigung nach der Probezeit</p>	
	<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</p>	<p>FDP/JF²⁹:</p> <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 Angestell-</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	den Angestellten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.	ten kann im Anstellungsvertrag eine beidseitig verlängerte Kündigungsfrist von maximal sechs Monaten auf Monatsende vereinbart werden.
	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.	FSU³⁰: 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.
	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.	FSU³¹: 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	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	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;	<p>FSU³²: 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.</p>
	d. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.	<p>FSU, 2. Lesung³³: d. während der Schwangerschaft und in den 22 16 Wochen nach der Geburt.</p>
		<p>FSU³⁴: e. (neu) während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs, wobei bei Teil die zurückgezogen in FSU, 2. Lesung in bezogenen vaterschaftsurlaubs verlängert wird.</p> <p>FSU, 2. Lesung³⁵: e. (neu) während dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		FSU³⁶: <i>f. (neu) während des unbezahlten Urlaubs gemäss Art. 46 Abs. 6 des Reglements.</i>
	<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 be-</p>	<p>FSU³⁷: 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 schrift-</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p><i>vorstehende fristlose Kündigung unter Angabe der Gründe mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</i></p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU vs. Antrag FDP/JF ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p><i>lich</i> mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör. Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>FDP/JF³⁸:</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. <i>Wird nach Gewährung des rechtlichen Gehörs an der Kündigung festgehalten, wird diese verfügt.</i> Eine Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
	<p><i>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.</i></p>	
	<p><i>5 Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit gemäss Artikel 17c sind nicht anwendbar.</i></p>	
		<p>FSU³⁹:</p> <p>⁶ (neu) <i>Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ist nichtig.</i></p>
<p>2. Abschnitt: Beendigung</p>	<p>2. Abschnitt: Beendigung Weitere Formen der Beendigung</p>	
<p>Art. 18 Allgemeines</p>	<p>Art. 18 Allgemeines Beendi-</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i> <i>gung von Gesetzes wegen</i>	Anträge aus dem Stadtrat
¹ Das definitive Verhältnis wird auf Demissionsbegehren von Angestellten, auf Veranlassung der Stadt oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.	¹ (aufgehoben)	
² Im Weiteren wird es beendet durch	² Im Weiteren wird es beendet durch Das Dienstverhältnis endet	
a. Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes;	a. bei Invalidität im Sinne des Personalvorsorgereglementes im Umfang des Invaliditätsgrads;	
b. Erreichen der Altersgrenze;	b. Erreichen der Altersgrenze; am Monatsende nach Vollendung des 63. Altersjahres, unter Vorbehalt von Artikel 24b;	FDP/JF⁴⁰: 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. Eventualantrag FDP/JF⁴¹: 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 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. Tod.	c. mit dem Tod;	
	d. mit Erlöschen der Lohnfortzahlung gemäss Artikel 44 im Umfang der	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	Arbeitsunfähigkeit;	
	e. <i>mit Fristablauf bei befristeten Dienstverhältnissen;</i>	
	<p>f. <i>mit Ablauf einer Frist von 24 Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Umplatzierungsverfahren richtet sich nach Artikel 60.</i></p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU vs. Antrag FDP/JF ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU⁴²: 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/JF⁴³: f. (neu) mit Ablauf einer Frist von 24-zwölf Monaten nach Ankündigung der Stellenaufhebung. Das Verfahren der Umplatzierung richtet sich nach Artikel 60.</p>
<p>³ Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 63. Altersjahres erreicht. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Altersgrenze hinaus. Auf Gesuch hin kann die zuständige Instanz Angestellten das Dienstverhältnis bis zum Monatsende nach Erfüllung des 65. Altersjahres – ausnahmsweise auch darüber hinaus – verlängern, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <p>a. Die Weiterarbeit der betroffenen Angestellten entspricht einem dienstlichen Bedürfnis. Bei der Beurteilung kann auch die finanzielle Situation der betroffenen Angestellten miteinbezogen werden;</p> <p>b. Die betroffenen Angestellten erfüllen ihre beruflichen Anforder-</p>	<p>³ (neuer Artikel 24b)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>rungen gut (die letzte massgebende Gesamtbeurteilung ist gut oder sehr gut ausgefallen);</p> <p>c. Die betroffenen Angestellten verfügen über die nötige medizinische Tauglichkeit. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p> <p>Gesuche sind spätestens 6 Monate vor dem Beginn der Verlängerung einzureichen.</p>		
<p>Art. 19 Beendigung durch Angestellte (Demission)</p>	<p>Art. 19 (aufgehoben)</p>	
<p>¹ Angestellte können mit Demissionsbegehren jederzeit unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.</p>		
<p>² Das Begehren ist schriftlich an die zuständige Instanz zu richten.</p>		
<p>³ Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses. Sie kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.</p>		
<p>Art. 20 Beendigung durch die Stadt (Entlassung)</p>	<p>Art. 20 (aufgehoben)</p>	
<p>¹ Die Stadt kann aus sachlichen Gründen das Dienstverhältnis von Angestellten durch Entlassung beenden, namentlich</p> <p>a. wenn Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht genügen;</p> <p>b. bei Fehlen von Eignung</p>	<p>¹ (neuer Artikel 17b)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>oder Bereitschaft zur Verrichtung der zugewiesenen Aufgaben;</p> <p>c. bei fehlender Bereitschaft zur Verrichtung anderer zumutbarer Arbeit.</p>		
<p>2 Eine Entlassung wegen Ungenügens von Leistung oder Verhalten oder wegen fehlender Bereitschaft zur Verrichtung zugewiesener Arbeit wird erst nach einer erfolglosen schriftlichen Mahnung ausgesprochen. Aufgrund besonderer Umstände, bei denen eine Bewährungsfrist nicht möglich oder angezeigt ist, kann in Absprache mit dem Personalamt auf eine Mahnung verzichtet werden. Haben sich Mitarbeitende nach erfolgter Mahnung bewährt, ist bei erneutem Ungenügen wiederum zu mahnen. Der Gemeinderat erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>	<p>² (neuer Artikel 17b)</p>	
<p>3 Können Angestellte an ihrer bisherigen Stelle wegen Stellenaufhebung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter beschäftigt werden, werden sie umplatziert und gegebenenfalls ausgegliedert. Ist dies innert 2 Jahren nach Eintritt des Umplatzierungsgrundes nicht möglich, wird das Dienstverhältnis durch Entlassung beendet. Die Bestimmungen über die Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses sind anwendbar.</p>	<p>³ (neu in Artikel 18)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>4 Die zuständige Instanz teilt in Absprache mit dem Personalamt den betroffenen Angestellten die bevorstehende Massnahme mit und gewährt ihnen das rechtliche Gehör.</p>	<p>4 (neuer Artikel 17b)</p>	
<p>5 Die zuständige Instanz verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende. Sie kann in besonderen Fällen die Beendigung auf einen späteren Termin aussprechen. Die Entlassung ist schriftlich zu eröffnen und die massgebenden Gründe sind darzulegen.</p>	<p>5 (neuer Artikel 17b)</p>	
<p>Art. 21 Entlassung zur Unzeit</p>	<p>Art. 21 (aufgehoben)</p>	
<p>1 Die Stadt darf Angestellte nicht entlassen</p> <p>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;</p> <p>b. während sie mit Zustimmung der Stadt an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;</p> <p>c. während sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im Probeverhältnis während 90,</p>	<p>1-2 (neuer Artikel 17c)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>nachher während 360 Tagen;</p> <p>d. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.</p> <p>² Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Entlassung 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. 22 Vorzeitige Beendigung</p>	<p>Art. 22 <i>Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt</i></p>	
<p>¹ Angestellte, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die teilweise Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz.</p>	<p>¹ (unverändert)</p>	<p>Eventualantrag FDP/JF, falls Eventualantrag Fraktion FDP/JF zu Art. 24b gilt⁴⁴: Angestellte, die das <i>Mindestalter für den Altersrücktritt gemäss Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erreicht haben</i>, können die vorzeitige ganze oder teilweise Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen herbeiführen. Die <i>vorzeitige</i> Beendigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Instanz. <i>Vorbezogene Altersrenten werden nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt.</i></p>
<p>² Die Stadt kann die vorzei-</p>	<p>² (aufgehoben)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>tige Beendigung des Dienstverhältnisses aus Altersgründen von Angestellten herbeiführen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, wenn die Neubesetzung der Stelle im Interesse der Stadt liegt und ihnen keine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann.</p>		
<p>³ Geht die vorzeitige Beendigung von der Stadt aus, sorgt sie für eine Aufhebung der Rentenkürzung durch die Personalvorkasse.</p>	<p>³ (aufgehoben)</p>	
<p>⁴ Die vorzeitige Beendigung ist unter Wahrung der gleichen Fristen und Formen zu verfügen wie die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses.</p>	<p>⁴ (aufgehoben)</p>	
<p>Art. 23 Ausserordentliche Beendigung</p>	<p>Art. 23 (aufgehoben)</p>	
<p>¹ Angestellte wie auch die Stadt können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.</p> <p>³ Geht die Beendigung von der Stadt aus, verfügt die zuständige Instanz in Absprache mit dem Personalamt und nach Einräumen des rechtlichen Gehörs die</p>	<p>^{1 -4} (neuer Artikel 17d)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich zu eröffnen. Die wichtigen Gründe sind darzulegen und einer allfälligen Beschwerde ist die aufschiebende Wirkung zu entziehen.</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>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	<p>Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p>	
<p>1 Das Dienstverhältnis von Angestellten kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>1 (unverändert)</p>	
<p>2 Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.</p>	<p>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.</p>	
	<p>3 <i>Der Maximalbetrag auf Abfindung nach Artikel 50 darf nicht überschritten werden.</i></p>	
<p>Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung</p>	<p>Art. 24a Beendigung durch Ausgliederung</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FSU-Minderheit, 2. Lesung vs. Antrag FSU, 2. Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU- Minderheit, 2. Lesung⁴⁵:</p> <p>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.</p> <p>FSU, 2. Lesung⁴⁶:</p> <p>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.</p> <p><i>Abs. 5. neu als Abs. 2, leicht angepasst:</i></p> <p>² Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung der Personalverbände bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.</p> <p><i>Abs. 2 wird zu 3, 3 zu 4, 4 zu 5</i></p>
<p>2 Die mit der Ausgliederung betrauten Stellen setzen alles daran, dass den auszugliedernden Angestellten zumutbare Stellen innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung angeboten werden. Die Stadt ist verpflichtet, ihre Bemühungen den Beteiligten und den Personalverbänden offen und schriftlich darzulegen. Die betroffenen Angestellten haben ihrerseits die ihnen zumutbaren Anstrengungen bei der Stellensu-</p>	<p>2 (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
che zu unternehmen und auf Verlangen nachzuweisen.		
<p>3 Die einzelnen Dienstverhältnisse gehen im Rahmen der zwischen der Stadt und den Dritten vereinbarten Bedingungen auf diese über, sofern die Betroffenen den Übergang nicht ablehnen. Die für die städtischen Angestellten geltenden Personalvorschriften bleiben während mindestens zwei Jahren sinngemäss anwendbar, sofern nicht vorher eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung in Kraft tritt.</p>	<p>3 (unverändert)</p>	
<p>4 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>4 <i>Der Beschluss über die Ausgliederung wird den betroffenen Angestellten eröffnet. Mit Eröffnung beginnen Frist und Verfahren nach Artikel 18 Abs. 2 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.</i> 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>FSU⁴⁷: 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 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 Der Gemeinderat setzt eine Paritätische Ausgliederungskommission ein und erlässt Bestimmungen</p>	<p>5 (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
über das Vorgehen bei Ausgliederungen. Die Mitwirkung des Personals und seiner Vertretung bei der Ausgliederung ist zu gewährleisten.		
	4. Kapitel: Weiterarbeit über die Altersgrenze (neu)	
	Art. 24b (neu) Altersgrenze; Verlängerung Dienstverhältnis	
	<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/JF⁴⁸: 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 gilt⁴⁹: 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. Al-</p>	<p>FDP/JF⁵⁰: Von dem vom Gemeinderat vorgeschlagenen Abs. 2 zu Art. 24b sei abzusehen (vgl. Anträge zu Art. 24b Abs. 1).</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p><i>tersjahr hinaus kann entsprochen werden, sofern die Weiterarbeit einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Ist dies der Fall, verlängert die zuständige Instanz das Dienstverhältnis jeweils befristet um ein Jahr.</i></p>	
<p>Art. 26 Ausgleich der Teuerung</p>	<p>Art. 26 Ausgleich der Teuerung</p>	
<p>1 Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat den Grundlohn sowie die von ihm als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an.</p>	<p>1 <i>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.</i></p>	<p>FSU-Minderheit⁵¹: ¹ Den Angestellten wird zur Erhaltung der Kaufkraft grundsätzlich ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn und den als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen gewährt.</p>
<p>2 Die Teuerung wird in der Regel ausgeglichen, 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>2 <i>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.</i></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 Privat-</p>	<p>SP/JUSO⁵²: 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>FSU, 2. Lesung⁵³: ² Bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage der Stadt kann die Teuerung in Absprache im Einverständnis mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder lediglich teilweise ausgeglichen werden. Ansonsten hängt der Umfang der Teuerung vom Landesindex der Konsumentenpreise im Oktober, Preis-</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p>wirtschaft zu berücksichtigen</p> <p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag SP/JUSO vs. Antrag FDP/JF ▪ Obsiegender Antrag vs. Antrag FSU, 2. Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>erhöhungen ausserhalb des Indexes sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ab.</p> <p>FDP/JF⁵⁴:</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 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. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</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, FSU, 2. Lesung⁵⁵:</p> <p>³ 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. Nachzahlungen sind ausgeschlossen.</p>
<p>⁴ Der Teuerungsausgleich erfolgt jeweils auf Jahresanfang.</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 Grundlage für den Teuerungsausgleich bildet die Jahresteuern des vorhergehenden Jahres, gemessen am Stand des Lan-</p>	<p>⁵ (aufgehoben)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
desindexes der Konsumentenpreise im Monat November.		
<p>6 Der Gemeinderat bestimmt den Ausgleichssatz und die Modalitäten eines allfälligen Teilausgleichs nach Verhandlungen mit den Personalverbänden.</p>	<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>Art. 27 Auszahlung, Abtretung und Verpfändung</p>	
<p>1 Der Grundlohn wird 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>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 Der 13. Monatslohn wird in den Monaten Juni und Dezember je hälftig ausgerichtet. Besteht das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig berechnet.</p>	<p>2 (unverändert)</p>	
	<p>2bis <i>Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Ausrichtung von Stundenlohn.</i></p>	
<p>3 Der Anspruch auf künftigen Lohn darf nur zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten verpfändet oder abgetreten werden.</p>	<p>3 (unverändert)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Art. 27a Minimallohn	Art. 27a Minimallohn	
1 Der städtische Minimallohn beträgt Fr. 48 500.00.	1 (unverändert)	SP/JUSO, FSU-Minderheit, 2. Lesung⁵⁶: ¹ Mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohnklassensystems wird der städtische Minimallohn bei Fr. 52'000.00 festgelegt und muss indexiert werden.
	² Der Minimallohn darf nur bei Minderjährigen und Angestellten in Ausbildung unterschritten werden.	
Art. 28 Lohnklassensystem	Art. 28 Lohnklassensystem	
1 Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen. 2 Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 15 gleiche Lohnstufen. Davon ausgenommen sind die Lohnklassen 3 und 4.	1-2 (unverändert)	
	³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen zum Lohn für Minderjährige und Angestellte in Ausbildung.	
Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines	Art. 34 Sozialzulagen; Allgemeines	
1 Als Beitrag an die aus dem Unterhalt von Familienmitgliedern entstehenden Kosten richtet die Stadt Sozialzulagen aus.	1 (unverändert)	
2 Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festge-	2 Angestellte haben nach Massgabe folgender Bestimmungen Anspruch auf Familien- und Betreuungszulagen. Soweit die Höhe der Zulagen nicht im übergeordneten Recht festgelegt ist, ergibt sie	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
legt ist, ergibt sie sich aus dem Anhang zum Reglement.	sich aus dem Anhang zum Reglement erlässt der Gemeinderat dazu die nötigen Bestimmungen.	
3 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Sozialzulagen. Er regelt insbesondere das Meldeverfahren und die Konkurrenzverhältnisse.	3 (unverändert)	
Art. 38 Treueprämie	Art. 38 Treueprämie	
1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 Dienstjahren und danach alle 5 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:	1 Angestellte haben erstmals nach Vollendung von 5 10 Dienstjahren und danach alle 5 10 Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Sie beträgt:	
a. nach 5 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	a. nach 5 10 Dienstjahren $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes; Gegenüberstellung/Abstimmung: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FDP/JF vs. Antrag FSU, 2.Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	FDP/JF⁵⁷: a. nach 10 Dienstjahren 10 zusätzliche Ferientage FSU, 2. Lesung⁵⁸: a. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes oder 10 zusätzliche Ferientage; <ul style="list-style-type: none"> ▪
b. nach 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ eines Monatsgrundlohnes;	b. nach <i>jeweils weiteren</i> 10 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ 1 eines Monatsgrundlohnes; Gegenüberstellung/Abstimmung: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag FDP/JF vs. Antrag FSU, 2.Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	FDP/JF⁵⁹: c. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 20 zusätzliche Ferientage FSU, 2. Lesung⁶⁰: b. nach jeweils weiteren 10 Dienstjahren 1 Monatsgrundlohn oder 20 zusätzliche Ferientage <ul style="list-style-type: none"> ▪
d. nach 15 Dienstjahren $\frac{3}{4}$ eines Monatsgrundlohnes;	c. (aufgehoben)	
e. nach 20, 25, 30, 35, 40, 45 Dienstjahren ein Monatsgrundlohn. Ein Monatsgrundlohn entspricht einem Dreizehntel des Jahresgrundlohns.	d. (aufgehoben)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>2 Haben Angestellte nicht immer im gleichen Ausmass gearbeitet, wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet.</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 fünf Jahre berechnet.</p>	<p>FDP/JF⁶¹: 2 Der zusätzliche Ferienanspruch gemäss Absatz 1 besteht für ein verhältnismässiges Pensum. Bei wechselnden Pensen wird der Anspruch an der durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre gekürzt.</p> <p>zurückgezogen in FSU, 2. Lesung</p> <p>FSU, 2. Lesung⁶²: 2 Bei wechselnden Pensen wird die Treueprämie nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre berechnet.</p>
<p>3 Beim Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Arbeitsunfähigkeit, Tod, Stellenaufhebung oder Ausgliederung wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>3 (aufgehoben)</p>	
<p>Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit</p>	<p>Art. 44 Leistung bei Unfall und Krankheit</p>	
<p>1 Angestellte haben bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf 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.</p>	<p>1 Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise 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</p>	<p>FSU, 2. Lesung⁶³: 1 Angestellte haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Unfall und Krankheit Anspruch auf ganze oder teilweise Lohnfortzahlung zu 100 Prozent während 365 Tagen und zu 90% während weiteren 365 Tagen. Die Lohnfortzahlung ist befristet auf maximal 730 Tage.</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<i>maximal 720 Tage.</i>	
<p>² Haben die betroffenen Angestellten ihre Arbeit voll und ununterbrochen während eines halben Jahres wiederaufgenommen, entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 180 Tagen. Ein neuer, voller Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht nach einer vollen und ununterbrochenen Arbeitsleistung von einem Jahr.</p>	<p>² (aufgehoben)</p>	
<p>³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten.</p>	<p>³ Der Gemeinderat erlässt <i>namentlich</i> Bestimmungen über die Lohnfortzahlung <i>über Umfang und Höhe der Lohnfortzahlung</i> und bestimmt die Beteiligung der Angestellten an deren Kosten <i>den Lohnfortzahlungskosten</i>.</p>	
	<p>⁴ <i>(neu) Der Gemeinderat kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</i></p>	
	<p>⁵ <i>(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.</i></p>	<p>FSU, 2. Lesung⁶⁴: ⁵ (neu) Die Stadt unterstützt und begleitet gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte im Rahmen eines Case Managements. <i>Während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine ihren gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechende Wiedereingliederung innerhalb der Stadtverwaltung.</i> Ziele des Case Managements sind die ganzheitliche Unterstützung und die Rückkehr an den bisherigen oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb der Stadtverwaltung.</p>
<p>Art. 45 Kürzung der Leistung</p>	<p>Art. 45 Kürzung der Leistung</p>	
<p>¹ Die zuständige Instanz</p>	<p>¹ Die zuständige Instanz</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn	kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn	
a. innerhalb der ersten beiden Dienstjahre eine Arbeitsverhinderung eintritt, die ganz oder teilweise Folge eines vor Eintritt in die Stadt erlittenen Unfalls oder einer bestehenden Krankheit ist;	a. (unverändert)	
b. sich Angestellte den von den zuständigen Stellen angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;	b. (unverändert)	
	<i>b^{bis} Angestellte die Anmeldung bei der Invalidenversicherung trotz schriftlicher Aufforderung verspätet oder gar nicht vornehmen;</i>	
c. Angestellte den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachten, verschuldet herbeigeführt haben. Massgebend sind die Grundsätze über das Selbstverschulden des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.	c. (unverändert)	
² Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.	² (unverändert)	
Art. 46 Elternschaft	Art. 46 Elternschaft	
¹ Weibliche Angestellte haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei	¹ Weibliche Angestellte <i>Angestellte, die ein Kind geboren haben</i> , haben Anspruch auf bezahlten Mutter-	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilweise bezogen werden.</p>	<p>schaftsurlaub von 16 Wochen bei Geburt eines Kindes. Ab der 15. Woche kann der Urlaub ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilweise bezogen werden.</p>	
<p>2 ...</p>	<p>2 (unverändert)</p>	<p>SP/JUSO, FSU, 2. Lesung⁶⁵: 2 <i>Mitarbeiterinnen, die in Erwartung eines Kindes sind, haben unabhängig vom Anspruch auf Mutterschafts- und Elternurlaub Anspruch auf einen bezahlten 3-wöchigen vorgeburtlichen Urlaub. Der Urlaub kann frühestens drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bezogen werden und wird nicht nachgewährt.</i></p>
<p>3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. Der Urlaub kann ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilweise bezogen werden.</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 – teilweise 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>FSU, 2. Lesung⁶⁶: 3 Väter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von <i>acht</i> Wochen innerhalb eines Jahres nach Geburt eines Kindes. <i>Mindestens zwei Wochen des Vaterschaftsurlaubes müssen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise</i> bezogen werden.</p>
<p>3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater in einer ein-</p>	<p>3a Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder dessen Vater verheiratet ist, in einer eingetrag-</p>	<p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁶⁷: 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 verheiratet ist sind, in</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>getragenen Partnerschaft lebt oder eine faktische Lebensgemeinschaft führt.</p>	<p>nen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft führt führt lebt.</p>	<p>einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt leben.</p> <p>Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁶⁸:</p> <p>^{3a} Analog dem Vaterschaftsurlaub steht der Urlaub auch der Person zu, die bei Geburt eines Kindes mit dessen Mutter oder Vater verheiratet ist, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft lebt. Eine gemeinsame Wohnadresse ist dabei nicht Voraussetzung.</p>
	<p>Gegenüberstellung/Abstimmung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrag GLP/JGLP vs. Antrag FSU, 2. Lesung ▪ Abstimmung über obsiegenden Antrag 	<p>FSU-Minderheit⁶⁹:</p> <p>^{3b} Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu folgen.</p> <p>zurückgezogen in FSU, 2. Lesung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Zwillingssgeburten 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. • Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Eltern teil. • Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss. • Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs.

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p><i>laubs um die Zeit, die die Mutter krankgeschrieben ist.</i></p> <p>FSU, 2. Lesung⁶⁹: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.</i> <i>Bei Zwillings Mehrlingsgeburten werden der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub um je 4 Wochen verlängert.</i></p> <p>SP/JUSO⁷¹: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen besteht unter Berücksichtigung des eidgenössischen Rechts ein Anspruch auf eine angemessene Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.</i></p> <p>GFL/EVP⁷²: ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen werden Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube zu gewähren.</i></p> <p>GLP/JGLP:⁷³ ^{3b} <i>Bei erschwerten Bedingungen sind längere Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube gemäss folgenden Vorgaben vorzusehen:</i></p> <p><i>... und des Vaterschaftsurlaubs auf 6 Wochen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings, Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen</i>

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

zurückgezogen in der Debatte am 18.8.2022

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>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 vom Ehegatten stammt.</p>	<p>4 (unverändert)</p>	<p>FSU⁷⁴: 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, 2. Lesung⁷⁵: 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 der Partnerin oder dem Partner Ehegatten stammt.</p>
		<p>FSU⁷⁶: 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>FSU, 2, Lesung⁷⁷: 4a 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 Partner oder der Partnerin stammt.</p>
<p>5 ...</p>	<p>5 (unverändert)</p>	
<p>6 Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Urlaub bis zu zwei</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>

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>		
		<p>FSU⁷⁸: 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, FSU, 2. Lesung⁷⁹: 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. Eventuell auch mit einer zumutbaren Umplatzierung.</p>
		<p>FSU⁸⁰: Art. 46a (neu) Elternzeit ¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutter- oder Vaterurlaub Anspruch auf eine Anzahlte 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 urlaubsbeziehen-</p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat <i>den Person.</i>
		<p>3 Der Elternurlaub kann innerhalb von zwei Jahren bezogen werden. Der Bezug ist ratenweise und – sofern der Dienstbetrieb gewährleistet bleibt – teilzeitlich möglich.</p> <p>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/JUSO⁸¹: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben nach der Geburt ihrer Kinder Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 6 Wochen. Dieser Anspruch ist bei einer Partnerschaft oder in einer faktischen Lebensgemeinschaft gemäss Artikel 264c ZGB mit dem Vater oder der Mutter des Kindes leben.</p> <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/EVP⁸²: Art. 46a (neu) Elternzeit 1 Angestellte haben nach dem Abschluss einer Partnerschaft, einer Partnerschaft oder einer Adoptionsvereinbarung Anspruch auf bezahlte Elternzeit von 12 Wochen.</p>

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

zurückgezogen in FSU, 2. Lesung

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>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>FSU, 2. Lesung⁸³:</p> <p>Art. 46a (neu) Elternzeit</p> <p>¹ Angestellte haben im Anschluss an Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub 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> <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>⁴ Angestellten wird im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin ein zusammenhängender unbezahlter Elternurlaub bis zu zwei Jahren gewährt, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.</p>
<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p>	<p>Art. 47 Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p>	
<p>¹ Angestellte haben bei</p>	<p>¹ Angestellte haben bei Ar-</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere für Dienstleistungen, Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.	Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten insbesondere für Dienstleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.	
² Demissionieren Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.	² Demissionieren Kündigen Angestellte innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.	
³ Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen wegen der Erfüllung gesetzlicher Pflichten.	³ (unverändert)	
Art. 50	Art. 50 Abfindung	
¹ Angestellte im definitiven Verhältnis, deren Dienstverhältnis vorwiegend aus Gründen, für die sie nicht einzustehen haben, durch die Stadt aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern bei ihrer Anstellung die mögliche Stellenaufhebung nicht bekannt war.	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 bekannt war.	
² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohnes während höchstens 24 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreu-	² (unverändert)	FDP/JF, FSU-Minderheit, 2. Lesung⁸⁴: ² Die Abfindung beträgt 70 Prozent des Grundlohns während höchstens 12 Monaten unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Lebensalter, Betreuungs- und Unter-

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
<p>ungs- und Unterhaltspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 36 Monate verlängern. Er erlässt die nötigen Bestimmungen.</p>		<p>haltungspflichten sowie der Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Härtefällen kann der Gemeinderat die Abfindungsdauer auf 24 Monate verlängern.</p>
<p>3 ...</p>	<p>3 (unverändert)</p>	
<p>4 Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligem Erwerbseinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die betroffenen Angestellten</p> <ul style="list-style-type: none"> a. eine ihnen von der Stadt oder von Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen; b. bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen; c. das reglementarische Rücktrittsalter der Personalvorsorgekasse erreicht haben. 	<p>4 (unverändert)</p>	
<p>Art. 60 Pflicht zur Übernahme einer anderen Tätigkeit; Umplatzierung</p>	<p>Art. 60 Umplatzierung bei Stellenaufhebung</p>	
<p>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</p>	<p>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, na</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
dienstliche, namentlich organisatorische Gründe dies erfordern.	mentlich organisatorische Gründe dies erfordern ihre Stelle ganz oder teilweise aufgehoben wird.	
2 Bewerben sich umzuplatzierende Angestellte auf eine Stelle, für die sie geeignet sind, erhalten sie gegenüber den übrigen Bewerbenden den Vorzug.	2 (aufgehoben)	
3 Bei unverschuldeten Umplatzierungen aus dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen wird während einer Übergangsfrist von zwei Jahren der bisherige Lohn frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.	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 frankenmässig garantiert. Danach findet eine Lohnanpassung an die neue Stelle statt. In Härtefällen kann eine mildere Lösung getroffen werden.	
	3bis (neu) 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.	FDP/JF, FSU-Minderheit, 2. Lesung⁸⁵: Auf den neuen Absatz 3 ^{bis} von Art. 60 sei zu verzichten.
4 Bei verschuldeten Umplatzierungen findet die Anpassung mit Übernahme der neuen Stelle statt.	4 (aufgehoben)	
5 Der Gemeinderat erlässt Bestimmungen über die Umplatzierung und regelt die Lohnanpassungen.	5 (aufgehoben)	
		GFL/EVP:⁸⁶ (neu) 4. Kapitel: Arbeitsformen Art. 82a Arbeitsformen

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>1 Die Vorgesetzten für den Bedürfnisbeitrag zurückgezogen in FSU, 2. Lesung</p> <p>2 Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden.</p> <p>3 Die Vereinbarung kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.</p>
<p>Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen</p>	<p>Art. 92 Zuständige Instanzen für Verfügungen</p>	
<p>¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) ist</p>	<p>¹ Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen (insbesondere für Anstellung, Demission, Entlassung und Disziplinierung) und Verträge ist</p>	
<p>a. der Gemeinderat für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 1; 2. die weiteren ihm oder einzelnen seiner Mitglieder direkt unterstellten Angestellten; 	<p>a. (unverändert)</p>	
<p>b. die Direktorin oder der Direktor für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2; 2. die übrigen Angestellten. 	<p>b. (unverändert)</p>	
<p>c. ...</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 Di-</p>	<p>² Der Gemeinderat kann seine Befugnisse mit Ausnahme des Erlasses von Anstellungs- und Entlassungsverfügungen sowie Disziplinarmaßnahmen an die Direktorinnen oder Direktoren über-</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
rektoren übertragen.	tragen. Ausgenommen davon sind Befugnisse betreffend Anstellungsverträge, Kündigungsverfügungen nach der Probezeit und Disziplinarmaßnahmen.	
3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind	3 Die Direktorin oder der Direktor kann ihre oder seine Befugnisse an die leitenden Angestellten übertragen. Ausgenommen davon sind	
a. die Befugnisse, die vom Gemeinderat übertragen sind;	a. (unverändert)	
b. die Befugnisse, welche die leitenden Angestellten der Kaderstufe 2 betreffen;	b. (unverändert)	
c. der Erlass von Disziplinarmaßnahmen und Entlassungsverfügungen.	c. (unverändert)	
4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes einzuholen.	4 Vor dem Erlass von Verfügungen ist die Stellungnahme des zuständigen Direktionspersonaldienstes, bei Disziplinarmaßnahmen und Kündigungsverfügungen auch jene des Personalamts (Personalrechtsdienst) einzuholen.	
5 Stellt der Direktionspersonaldienst fest, dass ein Antrag nicht im Rahmen der geltenden Bestimmungen und der Praxis liegt, hat er ihn dem Personalamt zu unterbreiten. Lehnt auch dieses den Antrag ab und kann mit der Direktion keine Einigung erzielt werden, unterbreitet die zuständige Direktorin oder der zuständige Direktor das Geschäft	5 (unverändert)	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
dem Gemeinderat zum Entscheid. Erlass und Eröffnung der Verfügung bleibt Sache der zuständigen Instanz.		
Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung	Art. 93 Personalrechtliche Verfügungen; Anfechtung	
1 Personalrechtliche Verfügungen haben den vom Verwaltungsrechtspflegengesetzes umschriebenen Voraussetzungen an den Inhalt einer Verfügung zu genügen.	1 (unverändert)	
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.	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.	
3 Angestellte können gegen personalrechtliche Verfügungen der zuständigen Instanz innert 30 Tagen nach Eröffnung Beschwerde beim Regierungsrat erheben.	3 (unverändert)	
4 Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.	4 (unverändert)	
		<p>SVP⁸⁷: <i>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</i> ¹ <i>Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden.</i></p>

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
		<p>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</p> <p>Eventualantrag SVP⁸⁸:</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ Es gilt ein Stellenmoratorium. Auf das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freiwerdenden Stellen ohne vorgängige Abklärungen inwiefern die Beibehaltung dieser Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet.</p> <p>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</p> <p>Eventualantrag SVP⁸⁹:</p> <p>(neu) Art. 95a Übergangsregelung für Stellenmoratorium</p> <p>¹ Der Gemeinderat verzichtet auf die Besetzung der vorgesehenen neuen Stellen, soweit diese nicht vollständig kompensiert werden.</p> <p>² Das Moratorium endet sofern 5 Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen.</p>
	<p>Art. 96b (neu) Übergangsregelung für Vertragsangestellte</p>	<p>FDP/JF⁹⁰: Auf den neuen Art. 96b sei zu verzichten.</p>
	<p>¹ Die Arbeitsverträge gemäss den allgemeinen Vertragsbedingungen für Arbeitsverträge mit Vertragsangestellten sind bis ein Jahr nach Inkrafttreten die-</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>	Personalreglement; <i>neu</i>	Anträge aus dem Stadtrat
	<p><i>ser 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 Alle Ansätze im Anhang sind Jahresansätze und entsprechen, sofern nichts anderes bestimmt ist, einem Stand des Landeindex der Konsumentenpreise (LIK) von 100 Punkten (Basisindex Dezember 2010)</p>	<p>Anhang (unverändert)</p>	
<p>I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)</p>	<p>I. Lohnklassen und Lohnstufen (Art. 28)</p>	

Personalreglement; <i>bisher</i>					Personalreglement; <i>neu</i>			Anträge aus dem Stadtrat
Basisansätze Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)					Basisansätze Landesindex 100 (Basisindex Dezember 2010)			
Klasse	Minimum	Maximum	Lohnstufe	Minimum	Klasse	Minimum	Maximum	
3	48 500	60 662	953	49 050	3	48 500	60 662	
4	48 500	62 141	975	49 050	4	48 500	62 141	
5	48 829	63 949	1 008	49 390	5	48 829	63 949	
6	50 198	65 813	1 041	50 780	6	50 198	65 813	
7	51 640	67 840	1 080	52 230	7	51 640	67 840	
8	53 262	70 032	1 118	53 880	8	53 262	70 032	
9	55 049	72 389	1 156	55 670	9	55 049	72 389	
10	56 984	74 909	1 195	57 640	10	56 984	74 909	
11	59 009	77 594	1 239	59 680	11	59 009	77 594	
12	61 199	80 444	1 283	61 900	12	61 199	80 444	
13	63 388	83 458	1 338	64 110	13	63 388	83 458	
14	65 756	86 636	1 392	66 510	14	65 756	86 636	
15	68 289	89 979	1 446	69 070	15	68 289	89 979	
16	70 971	93 486	1 501	71 780	16	70 971	93 486	
17	73 597	97 432	1 589	74 430	17	73 597	97 432	
18	76 660	101 815	1 677	77 530	18	76 660	101 815	
19	80 231	106 856	1 775	81 140	19	80 231	106 856	
20	84 720	112 830	1 874	85 690	20	84 720	112 830	
21	89 919	119 679	1 984	90 990	21	89 919	119 679	
22	96 051	127 461	2 094	97 190	22	96 051	127 461	
23	103 143	136 173	2 202	104 330	23	103 143	136 173	
24	111 193	145 873	2 312	112 460	24	111 193	145 873	
25	120 339	156 669	2 422	121 720	25	120 339	156 669	
26	130 580	168 560	2 532	132 080	26	130 580	168 560	
27	141 767	181 382	2 641	143 380	27	141 767	181 382	
28	153 763	194 863	2 740	155 510	28	153 763	194 863	
29	166 252	208 672	2 828	168 150	29	166 252	208 672	
II. Sozialzulagen (Art. 34)					(aufgehoben)			
Familienzulagen (Art. 35) - Kinderzulagen (gemäss KFamZG) - Ausbildungszulagen (gemäss KFamZG) - ergänzende Familienzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. a) - ergänzende Kinderzulagen (Art. 35 Abs. 3 Bst. b)								
Betreuungszulagen (Art. 36) - gleich wie ergänzende Familienzulagen								
III. Lohn und Entschädigungen des Gemeinderats					(unverändert)			

FSU-Sprecherin *Lena Allenspach* (SP): Die Kommission hat sich im Rahmen der zweiten Lesung nochmals intensiv mit der Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern befasst. Die lange Synopse und die dementsprechend auch intensiven Vorbereitungen und die Sitzungen zeigen, wie wichtig die Revision ist; zumal das Reglement bereits einige Jahre auf dem Buckel hat. In der zweiten Lesung sind einige Anträge der FSU noch angepasst worden oder hinzugekommen. Auf die, die aus der ersten Lesung unverändert bestehen bleiben, gehe ich aus Zeitgründen nicht mehr ein. Bei den Begriffen und dem Geltungsbereich hat die FSU zu-

gunsten einer einfacheren, aber gendergerechten Lösung ihren Antrag 1 zurückgezogen und beantragt neu, anstelle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Begriff Mitarbeitende zu verwenden. Antrag 10 hat zu mehr Diskussionen geführt. Bei den Grundsätzen zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sollen mit dem Antrag 10 Kettenarbeitsverträge verhindert werden. Die Befristung der Verträge ist auf vier Jahre beschränkt, was für viele Projekte ein üblicher Zeithorizont ist. Nach einer Wiederholung geht der Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Die Mehrheit der Kommission hat entschieden, an diesem Antrag festzuhalten, weil kürzere Befristungen von beispielsweise einem halben Jahr bei einer Acht-Jahresbilanz bis zu sechzehnmal wiederholt werden können.

Ebenfalls intensiv diskutiert haben die Kommissionsmitglieder die Dauer der Probezeit. Der Gemeinderat schlägt eine Probezeit von sechs Monaten für alle Angestellten vor. Dazu sind verschiedene Anträge eingegangen. Eine Mehrheit der FSU-Mitglieder erachtete drei Monate Probezeit für alle Mitarbeitenden als zu kurz, eine Regelung von drei bis sechs Monaten zu willkürlich. Die FSU hat sich dort für einen Kompromiss entschieden, der sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeberin Rechnung tragen soll. Somit bedeutet dies in der Regel drei Monate Probezeit, für Kadermitarbeitende gelten jedoch sechs Monate Probezeit.

Bei der Beendigung durch Ausgliederung regeln die Anträge 45 und 46 den Einbezug der Sozialpartner respektive der Personalverbände. Die Mehrheit der FSU hat sich aufgrund der Stellungnahme des Gemeinderats entschieden, dem Vorschlag des Gemeinderats zu folgen. Damit sollen die Mitwirkung des Personals und der Personalverbände bei der Ausgliederung gewährleistet werden. Der ursprüngliche FSU-Antrag hat eine stärkere Einbindung der Sozialpartner im Rahmen des Mitwirkungsrechts sichergestellt. Er unterlag in der zweiten Lesung. Ein Diskussionspunkt war auch der Ausgleich der Teuerung. Laut dem Gemeinderatsvorschlag wird die Teuerung nach Artikel 26 neu nicht nur dann ausgeglichen, wenn die Jahresteuern mehr als ein Prozent beträgt, sondern der Teuerungsausgleich wird den Angestellten grundsätzlich gewährt. Ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird, wird aufgrund der jährlichen Jahresteuern, der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und der finanziellen Lage der Stadt bestimmt. Die Kommission beantragt, dass die Teuerung bei einer ausserordentlich schwierigen finanziellen Lage nur in Absprache mit den Sozialpartnern ausgesetzt oder teilweise ausgeglichen werden kann.

Weiter hat die Kommission neu entschieden, dass die Mitarbeitenden im Rahmen der Treuprämien wählen können, ob sie Ferientage – angepasst ans Arbeitspensum – oder einen Teil des Monatsgrundlohnes erhalten wollen.

Kommen wir zu den Elternurlauben. Neu dazugekommen sind der dreiwöchige, vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub, den die FSU zur Annahme empfiehlt, wie auch die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf acht Wochen und der verlängerte Mutter- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen oder Zwillings- und Mehrlingsgeburten. Bei letzterem ist in der Kommission ein Kompromiss gemacht worden, der eine schlankere Version dieses Artikels sein und dennoch der angenommenen Motion zu diesem Thema Rechnung tragen soll. Als FSU-Antrag ebenfalls neu dazugekommen ist in diesem Bereich der Antrag auf Reduktion des Arbeitspensums nach der Geburt oder Adoption, mit einer zeitlichen Beschränkung und dadurch mit Rücksicht auf die Stellenplanung.

Geeinigt hat sich die Kommissionsmehrheit auch bei der Einführung einer Elternzeit. Mit Berücksichtigung der finanziellen Lage der Stadt hat sich die FSU-Mehrheit auf die Einführung einer sechswöchigen Elternzeit geeinigt.

Die FSU lehnt alle Anträge ab, die ein Kernstück dieser Revision aushebeln, nämlich die Anpassung der bisherigen Anstellungsform für Aushilfen und befristete Anstellungen von der privatrechtlichen Anstellung hin zur öffentlich-rechtlichen Anstellung, die eine der Gleichstellung der Mitarbeitenden bedeutet. Das gilt auch für alle Anträge, die das Pensionsalter infrage

stellen oder Stellenmoratorien verlangen. Ebenfalls lehnt die Kommission die Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs auf mehrere Personen ab. Alle diese Anträge haben weder eine Kommissionsmehrheit noch eine -minderheit gefunden.

Anhand der Synopse erkennen Sie, wie viele Diskussionen und Vorbereitungen in das Reglement geflossen sind. Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich für die intensive Beratungen und für die Zusammenarbeit mit Helene Züst und dem Gemeinderat bedanken. Wir haben heute die Chance, ein Reglement zu verabschieden, das den Grundstein für moderne Arbeitsbedingungen legt und die Stadt Bern weiterhin als attraktive und vorbildliche Arbeitgeberin positioniert. Die FSU empfiehlt Ihnen die Teilrevision des Personalreglements mit 7 Ja- zu 2 Nein-Stimmen und einer Enthaltung zur Annahme.

Florence Schmid (JF) für die Fraktion FDP/JF: Wir stellen einen **Rückkommensantrag** auf Traktandum 13. Wir waren unkonzentriert, die Motion ist von der Fraktion FDP/JF bestritten.

Beschluss

Der Stadtrat stimmt dem Rückkommensantrag FDP/JF zu. (62 Ja, 1 Nein, 2 Enthalten) [Namen 012](#)

FSU-Sprecherin *Regula Bühlmann* (GB) für die FSU-Minderheit: Ich begründe einen Teil der Anträge der FSU-Minderheit. Ich bin nicht mit ganz allen Anträgen einverstanden, deshalb werden die anderen Anträge von jemand anderem begründet.

Zum Antrag FSU-Minderheit zu Artikel 14 Absatz 1 zur Probezeit: Eigentlich beantragen wir dasselbe wie die FSU-Mehrheit, ausser dass wir finden, dass auch für Kaderangestellte eine Probezeit von drei Monaten ausreicht.

Zu Artikel 17 Absatz 4 Kündigung zur Unzeit: Das war ursprünglich ein FSU-Antrag, der in der zweiten Lesung zum Minderheitsantrag wurde. Es gibt gute Gründe, dass schwangere Frauen, junge Mütter, aber auch kranke und verunfallte Arbeitnehmende vor einer Kündigung geschützt sind. Darum wollen wir eine Aufweichung dieses Schutzes während der Probezeit verhindern. Falls das die Beurteilungen erschwert, gibt es ja immer noch die Möglichkeit einer Probezeitverlängerung. Bei Artikel 24 geht es um die Ausgliederungen. Die FSU-Minderheit findet, dass es für eine soziale Arbeitgeberin eine Selbstverständlichkeit sein muss, bei Ausgliederungen die Sozialpartner*innen über die Gründe und das Vorgehen zu informieren. Das verlangt auch das eidgenössische Mitwirkungsrecht und das sollte sich eigentlich im Berner Personalreglement niederschlagen. Ich komme zum Teuerungsausgleich, Artikel 26: Wir fordern hier als Minderheit einen automatischen Teuerungsausgleich, um die Kaufkraft zu erhalten, auch wenn die Preise steigen. Die Relativierung mit dem Begriff «grundsätzlich», den der Gemeinderat eingeführt hat, führt zu Willkür und Rechtsunsicherheit. Wir beantragen deshalb, das Wort «grundsätzlich» zu streichen. Damit entsprechen wir auch der Motion «Für einen effektiven Teuerungsausgleich», die wir als Traktandum 13 behandeln, das ja ursprünglich nicht bestritten war und jetzt trotzdem bestritten ist. Aber im Rahmen dieser Motion, die wir sehr wahrscheinlich trotzdem überweisen werden, macht es doch durchaus Sinn, dass sich das auch im Personalreglement niederschlägt. Zu Artikel 27, Mindestlohn: Für die FSU-Minderheit ist es klar, dass in einer rot-grünen Stadt wie Bern ein monatlicher Mindestlohn von 4 000 Franken eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Das Projekt Gerlos, bei dem das Lohnsystem überarbeitet wird, bietet uns die Gelegenheit, die Lohnskala entsprechend anzupassen. Danke, dass Sie diesen Anträgen der FSU-Minderheit folgen.

Alexander Feuz (SVP) zu den Anträgen Fraktion SVP: Ich begründe die Anträge nochmals, auch wenn der Stadratspräsident gesagt hat, man solle dies nicht tun. Wir haben die Debatte

im März geführt und in diesem Schreiben der Stadt an uns, ans Ratssekretariat und an die FSU sind unsere Anträge mit keinem Wort und keiner Silbe erwähnt. Es gibt aus meiner Erfahrung in einem solchen Fall zwei Taktiken. Wenn es Argumente der Gegenseite gibt, zu denen sie nicht Stellung nehmen wollen, weil diese heikel sind, dann äussern sie sich gar nicht dazu. Dies in der Hoffnung, dass Parlament oder das Gericht zu diesen Sachen auch nicht Stellung nimmt und es gar nicht anschaut. Das ist der Grund, warum ich zu diesen Anträgen spreche und hier das Wort ergreife. Sie wissen es alle, es gibt einige Leute, die damals noch gar nicht im Stadtrat waren und, auch wenn es eine zweite Lesung ist, es gehört dazu, dass man die Anträge nochmals begründet, damit man weiss, worüber man abstimmen wird. In den Begründungen steht alles drin. Ich sage trotzdem nochmals, worum es geht. Wir werden in der nächsten Stadtratssitzung im Rahmen des Budgets darüber diskutieren. Ich bin der Meinung, man sollte gemäss unserem Antrag auf Seite 67 – der neue Artikel 95a – eine Übergangsregelung für ein Stellenmoratorium machen. Das heisst, es gilt ein Stellenmoratorium und auf Neuanstellungen wird verzichtet, sofern die Kosten nicht kompensiert werden können. Das Moratorium endet, sofern fünf Jahre nacheinander eine ausgeglichene Jahresrechnung und ein ausgeglichenes Budget vorliegen. Wir haben immer wesentliche Kostenfolgen. Sie haben gesehen – und ich bin weiss Gott kein Rot-grüner – was man mit den Flüchtlingen gemacht hat, indem man x neue Personen angestellt hat. Sie von der SP haben zu Recht moniert, dass das problematisch war. Kaum hatte man die Leute angestellt, wollte man sie wieder entlassen. So etwas darf nicht mehr passieren, deshalb unser Antrag. Wenn man die Kosten nicht kompensieren kann, dann soll man es eben nicht machen. Das ist auch ein Schutz für das Personal, damit man nicht das Gefühl erhält, man könne alles machen. Mit dieser Bestimmung können wir einen gewissen Schutz bieten vor übereilten Anstellungen, wenn man die Kosten nicht kompensieren kann. Wir wissen, es gibt viele Bereiche, in denen es früher mehr Leute brauchte. Jetzt haben wir EDV-Systeme und viele Aufgaben, die an den Kanton oder Bund übertragen werden können. Der Eventualantrag ist eine mildere Form davon. Es gibt ein Stellenmoratorium für das Wiederbesetzen von durch natürliche Abgänge und Pensionierungen freiwerdenden Stellen. Auf eine vorgängige Abklärung, inwiefern die Beibehaltung einer Stelle zwingend erforderlich ist, wird verzichtet. Das gibt eine gewisse Gewähr, dass man nicht einfach Leute anstellt. Teilweise kam es vor – auch in der Privatwirtschaft –, dass man Leute als EDV- oder IT-Verantwortliche anstellte, die dann aber als Juristen in der Rechtssetzung eingesetzt wurden – Stichwort Zoll –, etwas wofür sie sich nie beworben hätten. Genau um das zu vermeiden, haben wir hier diese Anträge gestellt. Ich sage es zur linken Ratsseite: Die Anträge sehen nur auf den ersten Blick unattraktiv aus. Danke für Ihre Unterstützung.

Fraktionserklärungen

Thomas Fuchs (SVP) für die Fraktion SVP: Es wurde eingangs erwähnt, dass es sich um die zweite Lesung handelt, in der es nicht darum gehe, alles nochmals von vorne bis hinten durchzukauen. Wir haben es vorhin gehört, in der FSU fiel die Abstimmung über die Abschreibung der Motion der Fraktion SP/JUSO sehr knapp aus. Wir sind ebenfalls der Meinung, dass die Motion abgeschrieben und nicht noch weitergezogen werden sollte. Wir finden, dass das Personal der Stadt Bern grundsätzlich sehr gut gestellt ist. Die Stadt Bern ist ein sehr attraktiver Arbeitgeber. Man achtet eigentlich fast überall darauf, wie man den städtischen Angestellten entgegenkommen kann. Das ist auch richtig. Es kann aber nicht sein, dass die rot-grüne Mehrheit hier wieder probiert, es mit dem Wunderland in der Stadt Bern zu übertreiben. Wir lehnen alle weiter gehenden Anträge entsprechend ab. Aber es ist auch klar, dass bei der Mehrheit im Rat die zweite Lesung so durchgehen wird. Für uns war erfreulich, dass der Gemeinderat ein wenig zurückhaltender war, weil die Finanzen eine Rolle spielen. Wenn

wir keine Steuererhöhung wollen, dann wird irgendwann der Kanton eingreifen müssen, vor allem wenn man von Teuerungen spricht. 1% Prozent Teuerung entspricht ungefähr 3 Millionen Franken. Wir wissen, wie es im Moment aussieht. Bei der aktuell anstehenden Teuerung wird alles teurer, stets begründet mit dem Krieg, mit Lieferverträgen und so weiter. Es werden sogar Sachen teurer, die in keinem Zusammenhang mit dem Krieg stehen. Dort wird einfach Abzocke betrieben zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Wir wollen, dass die Stadt Bern weiterhin als Arbeitgeberin attraktiv bleibt und Leute findet. Wir werden aber nicht mit beiden Händen in die Taschen greifen und möglichst viel Geld aus dem Fenster werfen. Bezüglich der Zwillingengeburt: Es gibt letztendlich nicht sehr viele Zwillingengeburt. Es ist logisch, dass zwei Kinder im Normalfall einen Mehraufwand generieren, aber auch das ist nicht sicher. Ein Kind allein kann durchaus mehr Aufwand bedeuten als vielleicht zwei anständige SVP-Zwillinge.

Tanja Miljanović (GFL) für die Fraktion GFL/EVP: Dieses Jahr war für die Kommission FSU ein sehr spannendes, aber auch ein ziemlich herausforderndes Jahr. Im Frühling haben wir das Klimareglement beraten und anschliessend vor der Sommerpause das Personal- und das Gebührenreglement. Insbesondere beim Klima- sowie beim Personalreglement haben wir uns durch dutzende Seiten von Anträgen gekämpft und haben in der Vorbereitung versucht, sowohl die ganzen Abstimmungskaskaden irgendwie zu überblicken und gleichzeitig auch auf die Details zu achten. Ich möchte auf die Aussage von Dolores Dana und ihren Vorwurf antworten, dass die linke Seite unzählige Anträge einreicht und Salamtaktik betreibt, damit es unüberschaubar wird. Ich habe kurz gezählt: Die Fraktion FDP/JF hat 28 Anträge eingereicht, die zum Glück alle chancenlos sind.

An dieser Stelle möchte ich meinen Kommissionskolleginnen und -kollegen meinen Dank aussprechen, insbesondere dem Kommissionspräsidenten Remo Sägesser und der Kommissionssekretärin Martina Schläpfer, die eine ausgezeichnete Sitzungsvorbereitung und -leitung gemacht haben. Sehr gefreut hat mich insbesondere beim Personalreglement – das Gebührenreglement behandeln wir erst anschliessend – die enge Zusammenarbeit zwischen den RGM-Parteien. Wir konnten einen breiten und starken Kompromiss schmieden. Ich betone das, weil einige Parteien bereits im Vorfeld der heutigen Sitzung mit dem Referendum drohten. Es sind immer dieselben, die sich auf die Hinterbeine stellen, sobald wir Arbeit anerkennen oder absichern möchten. Sie fordern sogar eine Rentenaltererhöhung und längere Arbeitszeiten für die Stadtangestellten, und national gerne auch noch eine höhere Mehrwertsteuer, die nachweislich die unteren und gering verdienenden Schichten betrifft. Wenn man schon dabei ist, wollen sie auch noch die Verrechnungssteuer abschaffen. Warum nicht? Ich sage es Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen: Der Trickle-Down-Effekt funktioniert nicht. Es funktionieren aber gute und faire Arbeitsbedingungen und gerechte und moderne Elternzeiten. Die Kernelemente des Personalreglements sind für unsere Fraktion einerseits die Elternurlaube, die von Lena Allenspach extrem gut vorgestellt wurden – an dieser Stelle besten Dank für Ihre Gesamtarbeit. Andererseits stellen – nebst diesen sechs Wochen Elternurlaub – auch die acht Wochen Vaterschaftsurlaub, die eine Ungleichbehandlung zwischen biologischen und Adoptivvätern beseitigen, eine wichtige Änderung dar. Gleichzeitig hat die Revision ein grosses Potenzial für Frauen, weil der Unterschied zwischen den Abwesenheiten viel kleiner wird und diese damit weniger ins Gewicht fallen. Frauen werden auch im gebärfähigen Alter eher angestellt und haben grössere Chancen in Kaderpositionen aufzusteigen.

Zum Teuerungsausgleich: Wir hatten in der Kommission einige kleine, aber wichtige Differenzen. In einer unsicheren Welt mit steigender Inflation ist es extrem wichtig, dass wir einen gut geregelten Teuerungsausgleich haben. Deshalb lehnen wir den FSU-Minderheitsantrag ab, der das Wort «grundsätzlich» streichen möchte. Die GFL/EVP-Fraktion möchte grundsätzlich einen Teuerungsausgleich und wir möchten auch weiterhin grundsätzlich eine konstruktive

Verhandlung haben zwischen der Stadt und den Sozialpartnern und keinen Automatismus. Also es soll zu Verhandlungen kommen. Wir bevorzugen dementsprechend die Formulierung des Gemeinderats. Absatz 2 im gleichen Artikel, der sich auf die städtischen Finanzen bezieht, ist uns auch sehr wichtig und wir lehnen deshalb den entsprechenden Antrag der Fraktion SP/JUSO ab. Der Antrag beinhaltet eine Formulierung, dass es den Ausgleich im Einverständnis der Sozialpartner gibt. Das gibt den Sozialpartnern ein faktisches Vetorecht bei Verhandlungen und das geht uns zu weit. Es soll Verhandlungen geben sowie einen grundsätzlichen Teuerungsausgleich. Dies muss aber in Absprache passieren, ohne Vetorecht. Wir nehmen den FSU-Antrag klar an. Falls der Antrag der Fraktion SP/JUSO in der Gegenüberstellung obsiegt, lehnen wir diesen ab und folgen der Formulierung des Gemeinderats. Das weitere Abstimmungsverhalten werden Sie bei den Motionen zu sehen bekommen.

Sibyl Martha Eigenmann (Mitte) für die Fraktion Mitte: Es ist zwar nicht explizit so festgeschrieben, aber logischerweise sollte die zweite Lesung dafür da sein, neue Erkenntnisse im Vergleich zur ersten Lesung zu betonen. Also was gibt es Neues seit der ersten Lesung? Eine alte Erkenntnis sind auf jeden Fall die Mehrheitsverhältnisse in diesem Parlament. Eine alte Erkenntnis ist auch die hoffnungslos schlechte finanzielle Ausgangslage der Stadtfinanzen. Eine neue Erkenntnis ist, dass wir heute Abend über zwei Reglemente beschliessen – vielleicht reicht es für beide –, die einen direkten und krassen Einfluss auf die Stadtfinanzen haben. Die hochsommerlichen Temperaturen sind zwar vorbei, aber die politische Hitze wird heute Abend sicherlich noch zunehmen. Uns liegt einerseits das Gebührenreglement vor, andererseits das Personalreglement, wohl die zwei wichtigsten Geschäfte dieses Jahres. Unbestritten ist auch das Klimareglement, das wir im März verabschiedet haben, sehr wichtig. Es ist uns aber wahrscheinlich klar, dass das Gebühren- sowie das Personalreglement von heute Abend ganz andere finanzielle Auswirkungen auf die Stadt und andere gegensätzliche Auswirkungen haben werden. Während das Gebührenreglement im Grunde eine Verlegenheitslösung für das Ausgabenproblem der Stadt darstellt, sollte das Personalreglement eigentlich einfach und berechtigterweise modernisiert werden. Jetzt ist es aber so, dass die Stadt mit dem Gebührenreglement Geld einnehmen will. Paradoxerweise beschliessen wir heute Abend aller Voraussicht nach aber ein Personalreglement, das jegliche Bemühungen, Geld einzunehmen und die Kasse zu sanieren, zunichtemacht. Das Personalreglement, insbesondere der Antrag auf einen automatischen Teuerungsausgleich, übersteigt das Einnahmepotenzial eines Gebührenreglements bei weitem. Ist das tatsächlich die Politik der Mehrheitsparteien im Stadtrat, die sie für diese Stadt wollen, nämlich die Erhöhung der Gebühren für autofahrende alte Leute, Familien und für alle, die ein Auto brauchen, aber eben keinen Parkplatz beziehungsweise eine Garage haben? Notabene wird gleichzeitig die Anzahl der Parkplätze abgebaut. Die Einnahmen werden in der Folge wieder der eigenen Klientel zugeschanzt. Die Stadtfinanzen werden so auf dem Rücken aller saniert, um damit die Stadtangestellten noch besserzustellen. Die Mitte-Fraktion stellt das Personalreglement nicht per se infrage. Im Gegenteil, die Gemeinderatsversion ist eigentlich ganz okay. Es sind ein paar wichtige Punkte für die Modernisierung drin.

Aber eben, wenn man bei diesen Mehrheitsverhältnissen im Parlament die Büchse der Pandora öffnet, muss man nicht überrascht sein, wenn nachher das Unheil über die Stadtfinanzen hereinbricht. Ich möchte nicht auf die einzelnen Anträge eingehen. Über ungefähr 80 Anträge zu referieren, belastet unser Budget. Die Mitte-Fraktion möchte aber einzelne Anträge hervorheben, die wir unterstützen. Wir haben lange und sachlich über die Anträge zur Probezeit diskutiert. Wir sind zum Entschluss gekommen, dass wir einer Probezeit von sechs Monaten zustimmen. Wenn das die Stadt will, ist das gut für uns. Wenn die Stadt jemanden lieber genau prüfen möchte, weil sie nachher niemanden mehr entlassen kann, stimmen wir dem gerne zu.

Wir unterstützen auch den erweiterten Kündigungsschutz für Mütter nach der Geburt. Ebenfalls unterstützen wir den bezahlten, dreiwöchigen, vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub. Wir sind der Meinung, dass der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub ganz viele Fragen klärt und vor allem Aufwand für die werdende Mutter reduziert. Wir unterstützen den Antrag der Fraktion FDP/JF zur Angleichung des städtischen Rentenalters ans Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG,) sowie alle in die ähnliche Richtung lautenden Anträge. Das ist höchste Eisenbahn. Wir unterstützen die Wahlmöglichkeit bei Dienstprämien und wir sagen Ja zum seltenen Fall von Urlaub bei Adoptionen von einem Kind über acht Jahre. Bei der Elternzeit sind wir uns nicht ganz einig, aber mehrheitlich werden wir dieser zustimmen. Alles in allem kann ich festhalten, dass wir vom Personalreglement nicht gerade begeistert sind. Je nach Ausgang der Abstimmungen über die Anträge lehnen wir das Reglement ab.

Regula Bühlmann (GB) für die Fraktion GB/JA!: An den Delegationsbesuchen, die wir im Frühling zur Rechnung und im Sommer zum Budget hatten, haben wir es gehört: Pandemie, Ukraine Krise, Stellenabbau wegen Sparmassnahmen – es sind schwierige Zeiten für die städtischen Mitarbeitenden. Umso wichtiger sind Arbeitsbedingungen, die das Personal bei der Bewältigung seiner Aufgaben stärken und unterstützen und die die Stadt als Arbeitgeberin attraktiv machen für Fachkräfte, die wir so dringend brauchen, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen. Solche Arbeitsbedingungen können wir mit dieser Revision des Personalreglements schaffen. Die FSU-Mehrheit wie auch die Minderheit, die ich vorher vorgestellt habe, hat viel gearbeitet, um aus der Vorlage des Gemeinderats, die, diplomatisch ausgedrückt, etwas mager ausgefallen ist, ein fortschrittliches Reglement zu machen, das über faire Kündigungsbedingungen und ein Anrecht auf einen Teuerungsausgleich verfügt, den man nicht verhandeln muss. Es ist genauso wenig möglich, über die Teuerung zu verhandeln, die gibt es einfach. Also muss man die Kaufkraft daran anpassen. Ausserdem sind grosszügigere Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall und Auffangmassnahmen, wenn jemand – aus welchen Gründen auch immer – die Stelle wechseln muss, wichtig. Die Fraktion GB/JA! steht ein für gute Arbeitsbedingungen und wird den FSU-Anträgen grossmehrheitlich zustimmen. Insbesondere haben wir mit dem Geschäft die Chance, die Stadt Bern in eine Vorreiterrolle zu bringen, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeht. Der Gemeinderat hatte in seinem ursprünglichen Revisionsentwurf einen Vorschlag einer Elternzeit drin, machte aus Spargründen aber in seiner aktuellen Version wieder einen Rückzieher. Die überwiesenen Vorstösse für verlängerte Mutter- und Vaterschaftsurlaube bei Mehrlingsgeburten und bei erschwerten Bedingungen wollte der Gemeinderat gar nicht erst erfüllen. Lieber möchte er diese direkt abschreiben. Die Familienpolitik und die Gleichstellung sind aber definitiv nicht Orte, wo gespart werden kann. Darum wird die Fraktion GB/JA! überzeugt den Anträgen für einen längeren Vaterschaftsurlaub, für eine Elternzeit und einen Adoptionsurlaub auch für Kinder, die älter als acht Jahre sind, zustimmen. Eltern brauchen Zeit, um sich von der Geburt zu erholen, ihre Kinder kennenzulernen und sich als Familie zu organisieren. Andere Länder haben wesentlich fortschrittlichere Regelungen als die Schweiz und auch wesentlich fortschrittlichere Regelungen, als wir mit diesen Anträgen reinbringen wollen. Aber einer linken, familienfreundlichen Stadt wie Bern steht es gut an, diesbezüglich einen kleinen Schritt vorwärtszumachen. Einer Abschreibung der Motion für längere Urlaube bei Mehrlingsgeburten werden wir zustimmen, wenn der entsprechende Antrag durchkommt. Auch der vorgeburtliche Urlaub wäre eine wichtige Errungenschaft. Schliesslich ist eine Schwangerschaft keine Krankheit und es ist entwürdigend für die Frauen, wenn sie für die Wochen vor der Geburt, in denen sie nicht mehr gut arbeiten können, ein Arztzeugnis brauchen.

Wir sind enttäuscht, dass die FSU ihren Antrag auf ein 26-wöchiges Kündigungsverbot nach der Geburt zugunsten eines 22-wöchigen Kündigungsverbots zurückgezogen hat. Natürlich,

16 Wochen Mutterschaftsurlaub und sechs Wochen Elternzeit ergeben 22 Wochen Urlaub, so gut können wir auch rechnen. Aber wir hätten die Mütter gerne auch noch vier Wochen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz vor einer Kündigung geschützt. So stimmen wir halt den 22 Wochen Urlaub zu und erwarten vom Gemeinderat, dass er ein Auge auf allfällige Kündigungen direkt nach dem Mutterschaftsurlaub und der Elternzeit hat. Auch ein bisschen enttäuscht sind wir, weil wir mit unseren Anträgen auf ein noch moderneres Personalreglement nicht durchgekommen sind. Ein modernes Personalreglement mit einer inklusiven Sprache, die die Welt nicht in Männlein und Weiblein aufteilt, sondern die zum Beispiel mit einem Genderstern alle Geschlechter anspricht. Ein modernes Reglement, das die Elternschaft nicht zwingend auf zwei Personen limitiert, sondern eben auch die Möglichkeit von anderen Familienformen anerkennt, in denen zwei Partnerinnen oder Partner eine zweite Vater- oder Mutterrolle übernehmen würden. Aber trotz dieser kleinen Wermutstropfen stimmen wir den Verbesserungen der Reglementsrevision, die viele der Anträge mit sich bringen, gerne zu. Anträge, die die Arbeitsbedingungen verschlechtern sollen, wie sie von Seiten der SVP und der FDP kommen, aber auch von gewissen Kommissionsminderheiten, lehnen wir klar ab, wie auch die Motion der Fraktion FDP/JF, die die Arbeitszeit des Personals, das bereits unter Druck steht, erhöhen will. Wir bitten Sie, uns zu folgen.

Dolores Dana (FDP) für die Fraktion FDP/JF: Liebe Sozialdemokratische Partei und Gewerkschaften! So heisst doch Ihre Wahlliste? Wenn wir als FDP/JF-Fraktion die Anträge der zweiten Lesung anschauen, fragen wir uns, wer in dieser Stadtverwaltung eigentlich noch arbeiten will.

Alles, was uns hier unter dem Label Verträglichkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance, moderner Arbeitgeber, Fachkräftemangel etc. verkauft wird, geht nicht auf. Wir können uns das einfach nicht leisten. Dazu aber später mehr bei den einzelnen Punkten.

Die Stadt Bern ist eine sehr gute und soziale Arbeitgeberin und eine gute Auszubildnerin. Das hat hier noch niemand von Ihnen erwähnt. Sie ist nicht die modernste, nicht die effizienteste, aber sie hat ein gutes Herz und bietet Arbeitsstellen für Ungelernte wie auch für Topausgebildete. Das zeigt auch die sehr niedrige Fluktuation, die fast zu niedrig ist. Die Mitarbeiterbefragungen sind gut. Warum arbeiten die Leute für die Stadt? Hoffentlich wegen der Arbeit, wegen der Wertschätzung, wegen dem Arbeitsweg, wegen dem Lohn, aber auch – noch einmal – wegen der Arbeitssicherheit. Das ist etwas, das hier nie erwähnt wird und ein Pluspunkt dieser Stadt ist. Wer für die Stadt arbeitet, hat Arbeitssicherheit und das ist sehr viel Wert. Ein Punkt, den die Behörden und die Sozialpartner immer sehr gerne unter den Teppich kehren.

Von den Stadtangestellten gehören vielleicht 30% einer Gewerkschaft an. Das ist etwa der Durchschnitt bei ähnlichen Körperschaften.

Und jetzt ein Einschub zuhanden der Medien, sowie an die Parteien von GFL bis SVP: Stehen Verhandlungen mit Sozialpartnern an, dann ist es normalerweise so, dass man verhandelt und zu einem Kompromiss kommt. Wenn beide Seiten unzufrieden sind, dann ist es meistens ein guter Kompromiss und ein guter Vergleich. Das ist in der normalen Welt so. In der Stadtverwaltung ist es so, dass, wenn die Sozialpartner ihre Forderungen in den Verhandlungen nicht durchsetzen können, die Kavallerie des Stadtrats sowie alle Mitarbeiter und alle Mitglieder der UNIA etc. kommen und die Forderungen auf diese Weise durchsetzen, beispielsweise wie jetzt gerade im Reglement. Das ist der grosse Unterschied zwischen der normalen Welt und der Welt der Stadt Bern.

Es ist eine Tatsache, dass wir uns nicht leisten können, was hier zum Teil verlangt wird. Wer soll diese Forderungen zahlen? Die Stadt Bern befindet sich in einer desolaten finanziellen Situation und mit gewissen Forderungen in diesem Personalreglement wird die Situation noch

desolater. Der Vorschlag des Gemeinderats war gar nicht so schlecht und wir hätten uns damit anfreunden können.

Hier ein paar Beispiele dazu, welche Forderungen uns viel kosten werden: Artikel 26 automatischer Teuerungsausgleich, Artikel 27 zum städtischen Minimallohn ab sofort von 52'000 Franken und nicht wie vom Gemeinderat vorgeschlagen 48'500 Franken – also mit einer Vorwirkung, Artikel 46 vorgeburtlicher bezahlter Urlaub von drei Wochen, Artikel 46 bezahlter Vaterschaftsurlaub von acht Wochen, Elternzeit von sechs Wochen, unbezahlter Elternurlaub von zwei Jahren mit Garantiestellung und so weiter und sofort. Bezahlter, vorgeburtlicher Urlaub und die Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs in bezahlte Elternzeit sind, wenn überhaupt, auf Bundesebene zu regeln oder vielleicht auf kantonaler Ebene, aber nicht auf Stadtebene. Es ist offensichtlich, dass das etwas kostet und sei es nur, dass man für diese Zeit jemand temporär anstellen muss oder andere Mitarbeitende mehr arbeiten müssen. Zur Erinnerung: In der Stadt Bern wird die Arbeitszeit aufgeschrieben, auch auf Kaderstufe und auch, wenn sie mehr als 120 000 Franken pro Jahr verdienen, jede Minute wird aufgeschrieben. Es gibt keine Vertrauensarbeitszeit, das heisst, Mitarbeiter haben einen Anspruch auf eine entsprechende Kompensation oder eben Überzeit, die ausbezahlt wird. Das kostet!

Zu den Anträgen, die wir unterstützen: Wir machen Ihnen beliebt, dass man nach wie vor Vertragsangestellte zulässt. Es gibt Situationen, in denen es sinnvoll ist, dass man nach OR angestellt ist. Insbesondere auch für das oberste Kaderpersonal. Wechselt ein vorgesetzter Gemeinderat, soll der Nachfolger oder die Nachfolgerin ihr Team selbst zusammenstellen können.

Wir sind der Ansicht, dass man die Probezeit grundsätzlich auf drei Monate fixieren soll. Es ist nicht nachvollziehbar, warum es mehr als drei Monate braucht. Wenn sich die Stadtverwaltung mit den Löhnen an die Privatwirtschaft anlehnt, soll sie das bitte auch bei der Probezeit machen. Wer nicht merkt, ob ein Mitarbeiter nach zwei Monaten etwas taugt oder nicht, ist als Vorgesetzter auf dem falschen Posten.

Das Pensionierungsalter ist unser Evergreen: Die Lösung der Stadt Bern mit 63 Jahren entbehrt jeglicher Logik. Wir werden älter, die meisten sind ziemlich fit. Es herrscht Fachkräftemangel, auf Bundesebene und auch überall sonst wird auf längere Arbeitszeit hingearbeitet und die Stadt erlaubt sich nach wie vor diesen Luxus. Das heisst aber nicht, dass man für Angestellte, die schwere Arbeit verrichten, nicht eine andere Lösung finden soll.

Mit dem Personalreglement werden wir nicht die Leute gewinnen, die man möchte. Gute Mitarbeiter kommen und bleiben, weil sie eine interessante Arbeit haben, von ihren Vorgesetzten Wertschätzung erfahren, entsprechende Freiheiten wie hybride Arbeitsmodelle haben, keine langen Arbeitswege in Kauf nehmen müssen und vielleicht sogar den Hund ins Büro mitnehmen dürfen. Von all dem steht in diesem Personalreglement nichts. Und wissen Sie was? Alles, was ich hier erwähnt habe, kostet extrem wenig.

Je nach Abstimmungsverlauf von heute Abend werden wir prüfen, ob wir das Referendum gegen das Personalreglement ergreifen werden.

Zu guter Letzt noch eine Bemerkung als Juristin und zwar wertfrei, was den Inhalt betrifft: Das Reglement ist keine Meisterleistung einer guten Legiferierung. Die Nomenklatur ist wild durcheinander. Einmal ist die Rede von Sozialpartnern, das andere Mal von Personalverbänden usw. Das Reglement wird in der Anwendung noch viel zu diskutieren geben.

Salome Mathys (GLP) für die Fraktion GLP/JGLP: Gerne nehme ich als Verwaltungsangestellte möglichst kurz Stellung zu diesen 90 Anträgen zum Personalreglement. Der Antrag der Fraktion GB/JA! hat zu Diskussionen geführt. Die Fraktion GLP/JGLP möchte die Thematik der gendergerechten Bezeichnungen lieber übergeordnet diskutieren und nicht nur im Rahmen eines Reglements. Das führt sonst zu einem Flickenteppich in verschiedenen Dokumenten. Für diesen Antrag zum Personalreglement haben wir deshalb Stimmfreigabe beschlos-

sen, weil es für einzelne Mitglieder ein sehr wichtiges Thema ist und sie sich bereits jetzt klar dazu positionieren wollen. Antrag 2 der FSU nimmt die Fraktion an. Die Anträge der FDP, in denen es um das vorgezogene Rentenalter und den Teuerungsausgleich geht, nehmen wir an. Weil wir finden, dass für einen Teuerungsausgleich, wie GB/JA! ihn wollen, Geld vorhanden sein muss. Und das ist es einfach nicht. Solche zwar schönen Goodies kann sich die Stadt momentan schlichtweg nicht leisten. Wichtig scheint uns auch ein Ja zum Antrag 43 FDP/JF. Wenn eine Stelle aufgehoben wird, dann reicht eine Ankündigungsfrist von 12 Monaten und es braucht dafür nicht zwei Jahre. Das wäre ja schon fast ein Affront gegenüber den Qualifikationen dieser Mitarbeiter, wenn man sagt, dass sie innert Jahresfrist keine Neuanstellung finden können. Wir glauben, dass sie innerhalb von 12 Monaten sicher eine neue Anstellung finden würden. Die FSU-Anträge zum Ausbau des Kündigungsschutzes nehmen wir mehrheitlich an. Die FSU-Anträge zur Ausgliederung lehnen wir hingegen ab und folgen der Begründung des Gemeinderats. Die FSU-Anträge zu Artikel 38 zu den Treueprämien und zu Artikel 44 zu den Leistungen bei Unfall und Krankheit nehmen wir an. Dann kommen wir schon zu Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlauben. Grundsätzlich ist das eine zentrale Forderung der GLP auf nationaler Ebene und für uns eine Herzensangelegenheit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns als Fraktion sehr wichtig. Uns ist klar, dass es in den letzten Wochen vor der Geburt für eine werdende Mutter sehr anstrengend sein kann. Aber es gibt auch sehr viele schwangere Frauen, die in dieser Zeit gerne arbeiten und auch kaum körperliche Beschwerden haben. Wenn die Arbeitsfähigkeit aber nicht mehr gegeben wäre, gibt es immer noch Möglichkeiten, dass die schwangere Mitarbeiterin krankgeschrieben wird. Ein so langer, vorgeburtlicher Urlaub auf Kosten der Steuerzahler ist also einfach nicht nötig. Zudem sehen wir nicht ein, wieso städtische Angestellte anders behandelt werden sollten als andere werdende Mütter. Den Vaterschaftsurlaub gemäss Antrag 66 nehmen wir selbstverständlich an.

Die Anträge GB/JA! Nr. 67 und 68 lehnen wir hingegen ab. Mutter- und Vaterschaftsurlaub soll nur für die gesetzlichen Eltern, also für zwei Personen, gelten. Den Antrag 79 FSU nehmen wir an, weil er mehrheitlich dem GLP-Antrag aus der ersten Lesung entspricht. **Wir ziehen Antrag 73 darum zurück.** Die Fraktionen wurden vorher informiert. Antrag 75 und 77 unterstützen wir ebenfalls, weil eine Adoption viel Zeit mit dem Kind bedingt. Die Altersabstufung erachten wir als gerechtfertigt. Antrag 79 SP/JUSO lehnen wir ab. Es ist schlicht nicht realistisch, einen Anspruch auf Wiederaufstockung des Pensums während vier Jahren zu haben. Das würde nämlich bedingen, dass die für die freigewordenen Prozente neu angestellte Person in ihrem Vertrag irgendeine Klausel hat, die besagt, dass ihr Pensum auch wieder abgebaut oder reduziert kann werden, wenn die vorherigen Angestellten wieder mehr arbeiten möchten. Das käme einem Personalaufbau gleich.

Antrag 83 zum Elternurlaub haben wir sehr intensiv diskutiert. Wie allen bekannt ist, unterstützen wir die Elternzeit auf nationaler Ebene sehr stark. Für uns ist das eine sehr wichtige Sache. Das eigentliche Problem ist aber mit diesem Antrag nicht gelöst, denn sehr vereinfacht gesagt, liegt das Problem darin, dass junge Frauen im gebärfähigen Alter aufgrund des langen Mutterschaftsurlaubs im Vergleich zum Vaterschaftsurlaub auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind und weniger verdienen. Das Konstrukt des Elternurlaubs wäre also dafür da, dass der nicht gebärfähige Elternteil gleich lange im Urlaub ist wie die Mutter. Die Einführung des Elternurlaubs gemäss Antrag 83 wird dem nicht gerecht. Man hätte besser den Vaterschaftsurlaub auf 14 Wochen erhöht. So wie es uns jetzt vorliegt, ist es lediglich ein Ausbau, der die Grundprobleme nicht löst. Zudem bedingt Artikel 46 Absatz 1 neu nicht einmal die gesetzliche Elternschaft der angestellten Person. Also eigentlich inkludiert das bereits die Anträge 66 und 67 GB/JA!. Den Antrag 84 FSU nehmen wir an, die restlichen lehnen wir ab. Die Begründungen waren zu wenig gut.

Ich mache noch kurz Werbung für die Anträge der GLP/JGLP-Fraktion. Unser Antrag 12 zur Befristung müsste unserer Ansicht nach eigentlich klar durchkommen, und zwar beim gesamten Stadtrat oder zumindest auf linker Seite. Ohne unsere Änderung würde im Reglement stehen, dass ein befristeter Vertrag immer vier Jahre dauern würde. Wollen Sie das wirklich? Beim Vorschlag könnte eine Person bis zu acht Jahre in einem befristeten Verhältnis angestellt sein, und das will die Mehrheit im Ratssaal bekanntlich nicht. Unser Antrag würde befristete Verträge auf maximal vier Jahre reduzieren. Auch der Antrag 20 GLP/JGLP lässt den grössten Spielraum offen. Wir finden es wichtig, dass vor allem bei Kaderpositionen eine Probezeit von sechs Monaten gegeben werden kann. Das ist aber definitiv nicht bei allen Anstellungen nötig. Auch drei Monate können ausreichend sein. Darum soll die Dauer der Probezeit variabel, je nach Stelle und ohne fixe Vorgabe des Parlaments entschieden werden, damit die Stadt die am besten qualifizierten Leute in der Stadtverwaltung holen kann.

Unsere Haltung zur Schlussabstimmung machen wir abhängig von den Ergebnissen zu gewissen Anträgen. Wenn die Mehrheit davon durchkommt, lehnen wir das Reglement leider ab. Das Reglement ist schon per se eine Ausbauvorlage. Wenn wir aber jetzt, in finanziell so schwierigen Zeiten, noch gewerkschaftliche Ausbauanträge annehmen, sehen wir uns gezwungen, das Gesamtreglement abzulehnen. Wenn es der Stadtrat erneut nicht schafft – wie es Sibyl Martha Eigenmann vorgängig bereits formuliert hat – beim Ausbau Mass zu halten, dann müssen wir die Revision ablehnen.

Alexander Feuz (SVP) für die Fraktion SVP: **Wir stellen zum Traktandum 5 einen Wiedererwägungsantrag.** Es geht um die Abstimmung, bei der Sie vorher den Rückweisungsantrag nicht gutgeheissen haben. Wir sind der Meinung, dass das heikel ist. Wir prüfen hier eine Stimmrechtsbeschwerde. Aus juristischen Gründen will ich Ihnen noch einmal die Gelegenheit geben, über diesen Punkt abstimmen zu können. Es ist im Rahmen einer Stimmrechtsbeschwerde wichtig, dass wir sagen, dass der Entscheid die Rechte verletzt und einen Verstoss gegen die Gemeindeordnung (GO) darstellt. Man hätte die Gelegenheit gehabt. Für mich ist es etwas völlig anderes, wenn wir ein normales Geschäft haben, das man beschliesst und anschliessend ans Ratsbüro für die Ausarbeitung der Botschaft weitergibt. Das ist etwas anderes, als wenn ein fakultatives Referendum zustande kommt und man genügend Zeit gehabt hätte, um die Botschaft zu redigieren. Es wurde von Simone Machado und Erich Hess klar begründet. Simone Machado ist aus einem anderen politischen Lager, sieht dies aber gleich. Ich rufe Ihnen in Erinnerung, dass sie bei der Viererfeldabstimmung Erfolg hatte, und die Stadt die Abstimmung neu ansetzen musste. Überlegen Sie sich, ob Sie das Risiko eingehen wollen, dass wir eine Stimmrechtsbeschwerde einreichen und die Abstimmung noch einmal hinausgeschoben wird. Deshalb stellen wir diesen Entscheid zur Wiedererwägung. Es ist mir klar, es braucht eine Zweidrittelmehrheit. Es ist nicht nur ein Rückkommen, aber ich bitte Sie trotzdem, es sich nochmals gut zu überlegen. Wollen Sie nicht lieber eine Rückweisung machen, damit man nochmals darüber befinden kann und anschliessend eine Vorlage hat, über die man abstimmen kann? Deshalb stelle ich den Wiedererwägungsantrag, damit man nochmals über den Rückweisungsantrag zu Traktandum 5 – das ist die Veloparkierung – abstimmen kann. Ich danke Ihnen für Ihr Verständnis und Ihre Unterstützung.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer:* Ich erlaube mir zwei Bemerkungen reglementarischer Natur: eine Wiedererwägung braucht eine Zweidrittelmehrheit im Rat und das Geschäft würde dann erst an der nächsten Sitzung noch einmal traktandiert werden, nicht heute. Das ist eine Wiedererwägung, gemäss Artikel 79 des Ratsreglements.

Beschluss

Der Stadtrat lehnt eine Wiedererwägung des Rückweisungsantrages zu Traktandum 5 ab. (13 Ja, 51 Nein, 4 Enthalten) [Namen](#) 013

Die Fraktionserklärungen zu den Traktanden 10 bis 14 werden nach der Pause weitergeführt.

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

2019.SR.000225

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 12. Februar 2020

Dolores Dana (FDP) für die Einreichenden: Immerhin haben wir uns bei diesem Vorstoss die Mühe gemacht und die Zeit genommen, die Goodies aufzuführen, die das städtische Personal erhält. Es ist lediglich eine Auswahl und wir sind überzeugt, dass es in der Zwischenzeit noch mehr gibt – von der heutigen zweiten Lesung zum Personalreglement will ich an dieser Stelle gar nicht sprechen. Der Gemeinderat verfolgte in den letzten Jahren immer eine Salamtaktik und kam mit zahlreichen Anträgen in den Stadtrat, so dass schlussendlich jeder die Übersicht verlor. Hier eine Teuerungszulage, da ein spezieller Urlaub für eine bestimmte Population, da eine Erhöhung der Lohnsumme und so weiter. Fakt ist, dass die Anstellungsbedingungen des städtischen Personals bereits heute sehr gut sind, was die tiefe Fluktuationsrate sowie die Mitarbeiterbefragungen beweisen. Die tiefe Fluktuationsrate ist schon fast ungesund, weil grosse Umwälzungen bevorstehen und die Stadt noch weit davon entfernt ist, digitalisiert zu sein. Ob das mit Mitarbeitern bewerkstelligt werden kann, die mit 25 Jahren bereits an die Work-ife-Balance und an die Pensionierung mit 63 denken? Wohl eher nicht. Der Gemeinderat vergleicht sich je nach Bedürfnis einmal mit dem Kanton oder mit dem Bund, je nachdem was besser ist. Wenn er mutig ist, vergleicht er sich mit den bundesnahen Betrieben. Ganz vergessen gehen dabei die KMU. Ich versichere Ihnen, dass nur ganz wenige Personen in der Stadt Bern und Umgebung solche Arbeitsbedingungen haben. Die Stadt Bern ist ein grosser Konkurrent für bernische KMU. Auf diesen Umstand hat übrigens früher auch immer der Unternehmer Peter Ammann von der GLP hingewiesen. Diesen Umstand blendet der Gemeinderat jedes Mal aus, pickt weiterhin Rosinen und schaut einzig darauf, was die Grossen anbieten. Der Gemeinderat blendet ebenfalls aus, dass die Stadt im Vergleich zu anderen Unternehmen eine Arbeitgeberin ist, die Sicherheit gibt, und das ist eigentlich ihr grösstes Vermögen: Arbeitssicherheit. Es ist fast unmöglich, einem städtischen Angestellten zu kündigen. Es ist sehr wohl möglich, dass man in einer KMU oder in einem bundesnahen Betrieb morgen keinen Job mehr hat. Dieser Umstand macht die Stadt für einen Arbeitnehmer sehr interessant. Aber auch das wird immer ausgeblendet. Wir werden aber nicht müde, das immer wieder zu betonen.

In der Antwort kommt der Hinweis auf den Fachkräftemangel. Dieser ist eine Tatsache. Wir haben im Moment einen Arbeitnehmermarkt und nicht einen Arbeitgebermarkt. Es ist aber illusorisch zu glauben, dass man mit den städtischen Konditionen mit Arbeitgebern wie Google, Logitech, CSL Bering und so weiter mithalten kann. Google hat Löhne und Arbeitskonditionen, bei denen niemand mithalten kann. Sie machen damit auch den Arbeitsmarkt kaputt. Dies spüren vor allem Swisscom oder die SBB. Man kann gute Leute holen, wenn man ihnen Verantwortung gibt, Freiheiten und Flexibilität lässt – Stichwort hybrides Arbeiten –, sie

einen interessanten Job machen lässt und sie wertschätzend behandelt, aber nicht, indem man ihnen darlegt, dass sie mit 63 Jahren in Pension gehen können. An dieser Stelle wiederhole ich nochmals: Wir haben uns nie davor verschlossen, dass für Personen, die schwere Arbeiten leisten, eine andere Lösung möglich sein soll. Weiter gibt es bei Stadtangestellten keine Vertrauensarbeitszeit, auch nicht beim Kader oder bei Angestellten, die über 120 000 Franken verdienen. Jede Minute wird aufgeschrieben, alles wird kompensiert. Weiter wird der Stadtangestellte in eine bestimmte Gehaltsstufe eingeteilt und rutscht, ohne etwas dafür tun zu müssen, innerhalb dieser Gehaltsstufe höher. Wo gibt es so etwas noch? 42-Stundenwoche ist zumindest bei KMU, Kanton und Post nicht unüblich. Trotzdem können sie ihre Stellen besetzen. Sie bekunden auch Mühe, aber eigentlich mehr aus anderen Gründen. Eine 42-Stundenwoche ist deshalb kein Argument, eine Stelle nicht anzunehmen. Aber sie kann dazu führen, dass die Stadt mit gleichem oder weniger Personal effizienter ist. Wir halten an der Motion fest.

Diskussion siehe Traktandum 10.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat lehnt die Motion ab. (13 Ja, 46 Nein, 0 Enthalten) [Namen 094](#)

12 Motion Bernadette Häfliger, Bettina Stüssi (SP): Anstellungsgarantie

2019.SR.000319

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Bern, 13. Mai 2020

Bernadette Häfliger (SP) für die Motionärinnen: Früher gab es noch in vielen Unternehmen und auch in der öffentlichen Verwaltung einige Arbeitsplätze für Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung. Heute ist das eine absolute Ausnahme. Das führt dazu, dass Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den letzten Jahren immer öfters in die Sozialhilfe abgeschoben wurden, weil ihnen gerade bei kleinen Einkommen oftmals keine Invalidenrente zusteht. Das Bundesgericht hat das gerade in einem seiner letzten Entscheide wieder festgestellt und die Politik aufgefordert, hier endlich zu handeln.

Gleichzeitig stehen diese Menschen in den Augen gewisser Kreise auch immer wieder unter dem Verdacht, Sozialschmarotzer zu sein. Man unterstellt ihnen damit, dass sie gar nicht arbeiten wollen. Ich habe in meiner früheren Tätigkeit als Anwältin viele dieser Menschen vertreten und immer wieder feststellen müssen, dass viele Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung absolut keine Chance haben, sich im ersten Arbeitsmarkt zu behaupten. Das Problem wird mit der digitalen Transformation des Arbeitsmarkts und den höheren Anforderungen an die Selbstorganisation der Arbeitnehmenden nicht kleiner. Gerade Menschen mit einer psychischen Krankheit werden nach wie vor stark stigmatisiert, obwohl das Thema in den letzten Jahren glücklicherweise ein bisschen mehr und stärker in den Fokus der gesellschaftlichen Diskussionen gerückt ist. Die Stadt Bern als grosse Arbeitgeberin und mit einem hohen Anspruch an Diversität soll verpflichtet werden, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende so weit wie auch immer möglich in den Arbeitsprozess zu integrieren. Das bedingt einen gewissen Zusatzaufwand der Stadt als Arbeitgeberin und in erster Linie die Bereitschaft, solche Menschen ernsthaft im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Abschieben dieser

Menschen in die Sozialhilfe oder in die Invalidenversicherung ist nicht nur volkswirtschaftlich unsinnig, sondern bedeutet für die Menschen in der Regel soziale Ausgrenzung und den Verlust einer ernsthaften Zukunftsperspektive. Die Antwort des Gemeinderats auf unsere Motion ist enttäuschend und zeugt von einem gänzlich fehlenden Problembewusstsein in dieser Frage. Weil mit der heute diskutierten Teilrevision des Personalreglements die Stadt jetzt endlich die Lohnfortzahlung bei Krankheit für 730 Tage vorsieht und mit dem Antrag der FSU zu Artikel 44 Absatz 5 sichergestellt werden kann, dass Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Einschränkung einen Anspruch darauf haben, einen neuen, ihren gesundheitlichen Bedürfnissen angepassten Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung zu erhalten, würde eine zentrale Forderung unserer Motion erfüllt. Für den Fall, dass bei der Teilrevision des Personalreglements der Antrag 64 FSU zu Artikel 44 Absatz 5 angenommen wird, sind Bettina Stüssi und ich bereit, die Motion zurückzuziehen.

Diskussion siehe Traktandum 10.

Beschluss

Die Motion wird nach den Abstimmungen in der Debatte zurückgezogen.

13 Motion Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (Johannes Wartenweiler, SP/Hans Ulrich Gränicher, SVP/Michael Burkard, GFL): Für einen effektiven Teuerungsausgleich

2019.SR.000031

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion erheblich zu erklären.

Bern, 3. Juli 2019

FSU-Sprecherin *Lena Allenspach* (SP): Die Motion der FSU aus dem Jahr 2019 verlangt eine Änderung von Artikel 26 Absatz 2 des Personalreglements und damit vom Gemeinderat einen Ausgleich für einen effektiven Teuerungsausgleich. Die vorliegende Motion bezweckt, dass dem städtischen Personal auch dann ein Teuerungsausgleich gewährt wird, wenn die Jahresteuern weniger als 1% beträgt. Massgebend soll in Zukunft nicht ein abstrakter Schwellenwert sein, sondern die effektive Jahresteuern. Gerade die aktuelle Inflation zeigt, wie wichtig ein effektiver Ausgleich der Teuerung ist. Eine Teuerung von 3 bis 5%, aber auch von weniger als 1%, führt zu Kaufkraftverlust und im Grundsatz zu einem Reallohnverlust. Die Motion wurde an der FSU-Sitzung vom 28. Januar 2019 mit 4 Ja- zu 2 Nein-Stimmen bei 4 Enthaltungen angenommen. Sie wäre mit der vorliegenden Revision des Personalreglements bereits erfüllt. **Daher beantrage ich, dass, falls die Motion für erheblich erklärt wird, sie bei Annahme des Personalreglements und des neuen Artikels 26 Absatz 2 auch gerade abgeschrieben wird.**

Diskussion siehe Traktandum 10.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Stadtrat erklärt die Motion erheblich. (44 Ja, 25 Nein, 0 Enthalten) [Namen](#) 095
3. Der Stadtrat stimmt der Abschreibung der Motion zu. (68 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen](#) 096

14 Motion Fraktion SP (Rithy Chheng/Lena Sorg, SP): Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen; Abschreibung

2015.SR.000214

Gemeinderatsantrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die erheblich erklärte Motion abzuschreiben.

Bern, 23. Juni 2021

Lena Allenspach (SP) für die Motionärinnen: Die am 31. März 2021 für erheblich erklärte Motion zur Verlängerung des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs bei Zwillingen und Mehrlingen verlangt eine Anpassung des Personalreglements, wobei der Anspruch für weibliche Angestellte auf bezahlten Mutterschaftsurlaub bei Zwillings- und Mehrlingsgeburten auf mindestens 20 Wochen, für männliche Angestellte auf mindestens sechs Wochen erhöht werden soll. Der Anspruch besteht während eines Jahrs nach der Geburt des Kindes und der Vaterschaftsurlaub kann in Teilzeit und Raten bezogen werden. Der Anspruch besteht auch für gleichgeschlechtliche Paare. Die Motionärinnen begründeten ihren Vorstoss dadurch, dass Mütter und Väter von Zwillingen und Mehrlingen in der Anfangszeit einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind. Ein längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub würde nicht nur dem Elternwohl, sondern auch dem Kindeswohl dienen, indem in der Anfangsphase mehr Zeit zur Verfügung stehen würde, um sich in der neuen Situation zu organisieren. Ein solcher Anspruch auf längeren Mutter- sowie Vaterschaftsurlaub besteht auch in den Nachbarländern und variiert zwischen 18 und 46 Wochen. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion aus folgenden Gründen abzuschreiben: Er bezieht sich einerseits auf die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs sowie auf die finanzielle Situation der Stadt. Weiter verweist er auf die kantonale Initiative für eine kantonale Elternzeit von 24 Wochen, über die das Stimmvolk entscheiden wird. Ausserdem käme laut dem Gemeinderat eine Verbesserung beziehungsweise Verlängerung des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs nur für Personen mit Zwillingen oder Mehrlingen einer Ungleichbehandlung gleich. Aus diesen Gründen sieht der Gemeinderat von der Umsetzung dieser Motion ab und beantragt dem Stadtrat, der Abschreibung zuzustimmen. Die Abschreibung wurde in der FSU intensiv diskutiert. Beanstandet worden ist, dass die Motion nicht abgeschrieben werden kann, weil sie nicht erfüllt ist und der Gemeinderat bei einer Neuregelung der Elternzeit die Motion einbeziehen soll. Ausserdem ist es ein Fakt, dass bei Zwillingen und Mehrlingen für die Eltern eine grosse Mehrbelastung anfällt. Zum anderen war die Argumentation des Gemeinderats betreffend Ungleichbehandlung von Eltern für viele in der Kommission verständlich. Die Kommission stimmt der Abschreibung der Motion mit knappen 5 Ja- zu 4 Nein-Stimmen zu.

Ich spreche noch zu einigen Anträgen einer FSU-Minderheit. Eine FSU-Minderheit beantragt eine Fristverlängerung und Nichtabschreibung der Motion, würde aber der Abschreibung zustimmen, sofern diese Regelung im Personalreglement umgesetzt wird.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats.
2. Stadtrat stimmt der Abschreibung zu. (69 Ja, 0 Nein, 0 Enthalten) [Namen](#) 097

Die Sitzung wird um 19.00 Uhr unterbrochen.

Namens des Stadtrats

Der Präsident

für das Protokoll

11.11.2022

X 

X

Signiert von: Manuel Widmer (Qualified Signature)

Präsenzliste der Sitzung 20.30 bis 22.25 Uhr

Vorsitzend

Präsident Manuel C. Widmer

Anwesend

Mohamed Abdirahim
 Yasmin Amana Abdullahi
 Valentina Achermann
 Janina Aeberhard
 Timur Akçasayar
 Lena Allenspach
 Katharina Altas
 Ursina Anderegg
 Mirjam Arn
 Tom Berger
 Diego Bigger
 Lea Bill
 Laura Binz
 Gabriela Blatter
 Regula Bühlmann
 Michu Burkard
 Eva Chen
 Francesca Chukwunyere
 Nicole Cornu
 Dolores Dana
 Milena Daphinoff
 Sibyl Martha Eigenmann
 Alexander Feuz

Jelena Filipovic
 Jemima Fischer
 Thomas Fuchs
 Katharina Gallizzi
 Franziska Geiser
 Thomas Glauser
 Claude Grosjean
 Lukas Gutzwiller
 Bernadette Häfliger
 Erich Hess
 Michael Hoekstra
 Thomas Hofstetter
 Bettina Jans-Troxler
 Anna Jegher
 Nora Joos
 Barbara Keller
 Ingrid Kissling-Näf
 Fuat Köçer
 Anna Leissing
 Corina Liebi
 Maurice Lindgren
 Simone Machado
 Salome Mathys

Matteo Micieli
 Szabolcs Mihalyi
 Tanja Miljanovic
 Alina Irene Murano
 Barbara Nyffeler
 Halua Pinto de Magalhães
 Simone Richner
 Claudio Righetti
 Mirjam Roder
 Sarah Rubin
 Michael Ruefer
 Kurt Rüeggsegger
 Remo Sägesser
 Mahir Sancar
 Judith Schenk
 Florence Schmid
 Sara Schmid
 Ursula Stöckli
 Bettina Stüssi
 Michael Sutter
 Ayse Turgul
 Johannes Wartenweiler
 Marcel Wüthrich

Entschuldigt

Ruth Altmann
 Nicole Bieri
 Vivianne Esseiva
 Lionel Gaudy

Seraphine Iseli
 Ueli Jaisli
 Nora Krummen

Tabea Rai
 Therese Streit-Ramseier
 Janosch Weyermann

Vertretung Gemeinderat

Reto Nause SUE

Michael Aebersold FPI

Marieke Kruit TVS

Entschuldigt

Franziska Teuscher BSS

Alec von Graffenried PRD

Ratssekretariat

Nadja Bischoff, Ratssekretärin
 Christine Otis, Protokoll

Mago Flück, Ratsweibel
 Cornelia Stücker, Sekretariat

Stadtkanzlei

Claudia Mannhart, Stadtschreiberi

- Die Traktanden 25 – 40 werden vorgezogen.-

25 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Ursula Stöckli, FDP): Digitales Abfallmanagement im öffentlichen Raum

2022.SR.000097

Ursula Stöckli (FDP): Digitales Abfallmanagement ist die Zukunft, gut für die Mitarbeitenden und für die Umwelt. Manchmal braucht es ein paar Anläufe für technische Entwicklungen, und wir begrüßen, dass laut Antwort auf Frage 3 ein weiterer Testbetrieb geplant ist und man das weiterverfolgen will. Besten Dank für die Antwort.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

26 Kleine Anfrage Alexander Feuz (SVP), Simone Machado (GaP), Thomas Glauser (SVP): Wildwuchs durch Velorowdys! Was unternimmt die Stadt dagegen? Soll dies akzeptiert werden?

2022.SR.000101

Alexander Feuz (SVP): Ich danke dem Gemeinderat für seine Antwort. Ich nehme zur Kenntnis, dass er das mit diesen Lastenvelos ebenfalls als Problem betrachtet. Ich bin mit meiner Tochter häufig bei der Ka-We-De unterwegs oder am Samstag auf dem Markt bei der Kantonalbank. Es ist regelmässig der Fall, dass, wenn die Ferien vorbei sind und schönes Wetter ist, man auf dem Trottoir mit dem Kinderwagen von der Jubiläumsstrasse nicht mehr zur Ka-We-De kommt, da die Lastenvelos dort alles versperren. So auch bei der Kantonalbank: Wenn Sie auf den Markt auf den Bundesplatz gehen und an der Kantonalbank vorbeigehen wollen, ist dort kein Durchkommen. Es hat eine richtige Velo-Wand. Konsequenterweise müsste der Gemeinderat etwas tun, weil er zugibt, dass da mehr gemacht werden muss. Wir werden in der Budgetdebatte entsprechende Anträge stellen, damit die Kantonspolizei diesbezüglich mehr Einsätze machen kann und für die Verbesserung des Fussgängerschutzes sowie gegen im Weg stehende Velos sowie gegen Velorowdys mehr Mittel erhält. Ich hoffe natürlich, dass Sie unsere Anträge unterstützen werden.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

27 Kleine Anfrage Fraktion GLP/JGLP (Maurice Lindgren, GLP): Wie unterstützt die Stadt Bern Private bei der Energiewende?

2022.SR.000102

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

28 Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Florence Schmid, JF/Simone Richner/Vivianne Esseiva, FDP): Schätzung der Minderkosten beim Zinsaufwand der Stadt Bern aufgrund des Wegfalls der Verrechnungssteuer auf Obligationen schweizerischer Körperschaften?

2022.SR.000098

Florence Schmid (JF): Wir danken dem Gemeinderat für seine Antwort auf unsere kleine Anfrage. Es ist sehr erfreulich, dass die Verrechnungssteuerreform, über die wir am 27. September schweizweit abstimmen werden, für die Stadt Bern Minderausgaben von über 2 Millionen Franken pro Jahr bedeuten würde. Ich wiederhole: Die Stadt Bern müsste pro Jahr 2 Millionen Franken weniger Zinsen zahlen. Enttäuschend ist, dass der Gemeinderat in seiner Antwort auf unsere Anfrage ständig betont, dass sich die Verrechnungssteuerreform erst langfristig lohne. Schliesslich habe man Anleihen herausgegeben, die bis 2070 laufen würden. Erstens ist das eine einzige Anleihe. Die nächste sehr langfristige Anleihe läuft 2039 aus. Gleichzeitig verschweigt der Gemeinderat in seiner Antwort, dass in den nächsten Jahren Darlehen von mehreren 100 Millionen Franken abgelöst werden müssen. Zudem sind kurzfristige Anleihen wiederum im Bereich von 100 Millionen Franken ausstehend, die lediglich für ein Jahr gewährt worden sind.. Deshalb bitte ich Sie, am 27. September für die Stadt Bern der Verrechnungssteuerreform zuzustimmen. Danke.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

29 Kleine Anfrage Alexander Feuz (SVP), Simone Machado (GaP), Thomas Glauser (SVP): Viererfeld: Welche Entschädigung erhält die Stadt Bern für die Überlassung des Areals als Containerdorf? Wollte die Stadt mit ihrem Vorgehen die Abstimmung über die 120 Millionen teure Erschliessung in ihrem Sinne präjudizieren und Anwohnende von der Einlegung von Rechtsmitteln abhalten?

2022.SR.000100

Alexander Feuz (SVP): «Honi soit qui mal y pense», auf Deutsch: «Ein Schelm, wer Böses dabei denkt», habe ich mir gedacht, als ich diese Antwort erhalten habe. Man weiss genau, dass die Stadt grösstes Interesse daran hat, dass das Containerdorf dort erstellt wird. Es überrascht mich nichts mehr. Es ist interessant, da die Stadt überall sparen muss. Sie spart beim Personal und sonst überall. Ich musste aber feststellen, dass für einen Gebrauchsleihvertrag auf diesem Areal weder eine Miete noch eine Pacht verlangt wird. Ich sage einmal mehr, was ich immer öffentlich gesagt habe – auch bei Telebärn – und stehe dazu: Das Ganze ist ein Vorgehen, das dazu dient, die wertvolle Fruchfolgefläche und das grüne Areal zu zerstören, in der Hoffnung, dass man bei der Abstimmung die Mehrheit des 120 Millionen Franken Kredits erhält. Vielleicht erinnern Sie sich: Man sagte, die Viererfeldüberbauung sei eine eierlegende Wollmilchsau. Bald werden wir sehen, was es kostet und welche Konsequenzen es für uns haben wird. Wir zerstören die Grünflächen und die grünen Lungen, einzig um noch mehr Verdichtung in der Stadt zu erhalten, die nicht erwünscht ist.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.

30 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Peter Marbet, SP): Für einen starken Gesundheitsstandort Bern

2018.SR.000091

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Johannes Wartenweiler (SP) für den Einreichenden: Wir sind alle daran interessiert, dass die Stadt Bern einen attraktiven und interessanten Gesundheitssektor hat, so wie er sich mit dem Inselspital, mit all den anderen Spitälern und der medizinischen Fakultät der Universität Bern heute bereits präsentiert. Der Gemeinderat soll seinen Beitrag dazu leisten, das ist für uns selbstverständlich. Vielen Dank.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort zufrieden.

31 Interpellation Johannes Wartenweiler (SP): Vertragsverlängerung Kaserne Bern – Warum gingen Bund und Kanton nicht auf die zivilen Bedürfnisse der Stadt Bern ein?

2019.SR.000211

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Interpellant *Johannes Wartenweiler* (SP): Wir wissen, dass es zwischen Bund und Kanton einen Vertrag gibt, der bis 2048 läuft. Ich glaube, die Stadt Bern hat auf absehbare Zeit dort nichts mehr zu sagen. Das bedauern wir zwar, aber es ist wie es ist und wir können es nicht ändern. Deswegen muss man mit dieser Antwort zufrieden sein, ob man zufrieden ist oder nicht.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Der Interpellant ist mit der Antwort zufrieden.

32 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas, SP): Prosumer (Produzenten und Konsumenten) von erneuerbarer Energie sollen nicht benachteiligt werden

2019.SR.000032

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort teilweise zufrieden.

33 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter/Laura Binz, SP): Welche Lehren zieht der Gemeinderat aus den Fehlern beim E-Prix?

2019.SR.000209

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Interpellant *Michael Sutter* (SP): Der E-Prix ist zum Glück schon lange vorbei und die Organisatoren dieses Gaga-Theaters sind glücklicherweise ebenfalls Geschichte. Mit der kurzen und wenig selbstkritischen Antwort des Gemeinderats sind wir gar nicht zufrieden: «Ein solcher Anlass kann gar nicht nachhaltig sein», gibt der Gemeinderat immerhin zu, trotz anderweitigen Versprechungen im Vorfeld. Es hätte von einer gewissen Grösse gezeugt, wenn der Gemeinderat stattdessen Klartext gesprochen hätte: «Es war ein Fehler, diese Veranstaltung jemals zu bewilligen. Die Vorgaben waren viel zu lasch und wurden grossmehrheitlich nicht eingehalten. Weder die beteiligten Behörden noch die Veranstalter waren dieser Aufgabe gewachsen. Entschuldigung, es kommt nie wieder vor.» Wenn die Antwort so ausgefallen wäre, wären wir auch mit einer kurzen Antwort durchaus zufrieden gewesen.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort nicht zufrieden.

34 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Edith Siegenthaler, SP): Brandschutz im AKW Gösgen

2019.SR.000044

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Timur Akçasayar (SP) für die Interpellantin: Die Antworten des Gemeinderats zum Brandschutz des uralten Kernkraftwerks Gösgen sind beunruhigend und das Vorgehen der Betreiber und des Aufsichtsorgans ENSI fördern das Vertrauen in die Anlage nicht. Dass es fast drei Jahre lang gedauert hat, bis fehlerhafte Brandschutzklappen ertüchtigt wurden, obwohl ein Austausch geplant war, macht mich als Techniker sprachlos. Was ich, der ich auch aus beruflichen Gründen mit Brandschutz zu tun habe, nicht verstehen kann, ist, dass der Brandschutz bei einer solch alten Anlage mit einer risikoreichen Technologie und einem grossen Gefahrenpotenzial für die Bevölkerung mehrere Jahre nicht den Vorgaben entsprechen durfte. Wir sind mit der Antwort teilweise zufrieden. Unzufrieden sind wir mit der Tatsache, dass das KKW Gösgen immer noch in Betrieb ist und wir mit ewb weiterhin daran beteiligt sind.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort teilweise zufrieden.

35 Interfraktionelle Interpellation SP/JUSO, AL/GaP/PdA (Nora Krummen, SP/Tabea Rai, AL): Tod im Berner Gefängnis

2019.SR.000072

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Szabolcs Mihalyi (SP) für die Einreichenden: Ein solcher Todesfall wie jener von Killian vom 26.12.2018 in Polizeigewahrsam darf sich nicht wiederholen. Die Kantonspolizei gibt selbst zu, dass Polizistinnen und Polizisten nicht in der Lage sind, eine Person in einer so heiklen Situation in Gewahrsam angemessen medizinisch zu beobachten, geschweige denn zu betreuen. Wir fordern deshalb vom Gemeinderat, dass er von der Kantonspolizei verlangt, dass zumindest bei allen Festhaltungen auf Stadtberner Gemeindegebiet, bei denen eine medizinische Abklärungen zur Hafterstehungsfähigkeit nötig ist, diese ausschliesslich einer professionellen Notfallstation zu überlassen, beispielsweise dem Inselspital. Bei Personen, die während der Festhaltung eine regelmässige Beobachtung benötigen, darf diese ausschliesslich durch qualifiziertes Gesundheitspersonal erfolgen. Eine Festhaltung ist unter diesen Umständen ebenfalls möglich, bietet aber den nötigen Schutz, den eine Person in einem solchen Zustand benötigt. Wir sind mit der Gemeinderatsantwort teilweise zufrieden.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort teilweise zufrieden.

36 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter, SP): Was führt der Gemeinderat beim Bärenpark im Schilde?

2019.SR.000366

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Interpellant *Michael Sutter* (SP): Wenn es der Gemeinderat oder die Tierparkkommission nicht merkt, dann braucht es andere, die schlauer sind. So zum Beispiel in der Region Gantrisch. Man hat dort herausgefunden, dass das Projekt Bärenpark oder Bärenwald doch ein bisschen vermessen ist. Auch die neue Tierpark-Direktorin hat offensichtlich gar kein Herzblut dafür, diesen Bärenpark zu erweitern. Es wäre auch schön, wenn der Gemeinderat oder die zuständige Direktion etwas aus dem Bärenpark-Debakel gelernt hätten.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort nicht zufrieden.

37 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter, SP/Nora Krummen, SP): Neue Erkenntnisse betreffend Spurreduktion auf der Lorrainebrücke?

2019.SR.000071

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Interpellant *Michael Sutter* (SP): Manchmal braucht es mehrere Schritte und manchmal braucht es auch eine Baustelle, um zu merken, dass Computersimulationen nicht der Weisheit letzter Schluss sind. So war es bei der Lorraine-Brücke. Das sollte man auch an anderen Orten nicht vergessen und vielleicht auch mal mit einem Pilotversuch testen, ob eine Spurreduktion wirklich zum grossen Verkehrskollaps führen wird. Was die Lorraine-Brücke angeht, wurde stadtauswärts inzwischen eine gute Lösung umgesetzt und stadteinwärts sind entsprechende Planungen im Gang. Mit der Antwort können wir so zufrieden sein.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort zufrieden.

38 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Ueli Fuchs/Bernadette Häfliger, SP): Was unternimmt die Stadt, um den ÖV nach dem Lockdown zu stärken?

2020.SR.000138

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin SP/JUSO ist mit der Antwort zufrieden.

39 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas, SP): Mutterschaft darf nicht zu Jobverlust führen

2019.SR.000349

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin SP/JUSO ist mit der Antwort zufrieden.

40 Interpellation Fraktion SP/JUSO (Michael Sutter/Katharina Altas, SP): Sind die Emotionen für eine neue Eventhalle verflogen? Fragen zur BEmotion base und ihrer Finanzierung

2020.SR.000006

Die Diskussion wird nicht verlangt.

Interpellant *Michael Sutter* (SP): Unsere Fragen zur BEmotion base sind beantwortet. Die öffentlichen Gelder sind inzwischen bewilligt worden. Meine Skepsis gegenüber diesem Projekt ist dadurch aber nicht kleiner geworden und ich bin gespannt, ob und wenn die Bagger tatsächlich auffahren werden.

Beschluss

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der schriftlichen Antwort des Gemeinderats.
2. Die Interpellantin Fraktion SP/JUSO ist mit der Antwort teilweise zufrieden.

10 Fortsetzung: Anstellungsbedingungen: Personalreglement der Stadt Bern vom 21. November 1991 (Personalreglement; PRB; SSSB 153.01): Teilrevision; 2. Lesung

2014.FPI.000054

Fortsetzung: Fraktionserklärungen

Bernadette Häfliger (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Mit dem heutigen Entscheid könnte der Stadtrat einen ersten Schritt machen, um das 30-jährige Personalreglement der Stadt Bern endlich an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts anzupassen. Attraktive Arbeitsbedingungen sind für die Stadt zentral. Nicht nur, um Stellen besetzen zu können, sondern auch um wirklich gute Fachkräfte zu finden. Obwohl einige Voten vor der Pause suggeriert haben, dass man hauptsächlich bei der Stadt arbeitet, weil man es gerne bequem hat oder nirgendwo sonst eine Stelle findet, bin ich und sicher ein Grossteil der Bevölkerung in der Stadt fest davon überzeugt, dass das städtische Personal wesentlich dazu beiträgt, dass die Stadt lebenswert ist. Dabei ist – ich habe es in diesem Rat bereits mehrfach in Erinnerung gerufen – wichtig zu beachten, dass die Mitarbeitenden der Stadt Bern nicht nur klassische Büroverwaltungsjobs verrichten, sondern dass ein grosser Anteil der Mitarbeitenden in der Sozialarbeit und Betreuung und nach wie vor rund ein Drittel des Personals im Handwerk tätig sind. Deswegen sind die Anträge zu Begrifflichkeiten keine semantischen Spielereien, sondern ein klarer Ausdruck dafür, dass man die Arbeit aller städtischen Mitarbeitenden gleichermaßen wertschätzt. Die Fraktion SP/JUSO ist froh darüber, dass mit den Anträgen der FSU dem Umstand Rechnung getragen wird und das Personalreglement das dringend notwendige Facelifting erhält. Wie in der ersten Lesung betont, begrüsst die SP/JUSO insbesondere die rechtliche Gleichstellung aller Mitarbeitenden, indem auch Aushilfen und Stundenlöhner*innen dem Personalreglement unterstellt werden. Es handelt sich hierbei nicht um gutbezahlte Kadermitarbeitende, sondern vor allem um Leute in der Reinigung.

Ein ganz zentraler Revisionspunkt ist für die SP/JUSO-Fraktion auch die Einführung des Krankentaggeldes über 730 Tage. Wir unterstützen dabei insbesondere auch den Antrag 64 der FSU, der die Pflicht für die Stadt einführt, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einzugliedern.

Verlässlichkeit bedeutet nicht, dass man den städtischen Angestellten nicht kündigen kann. Das ist eine Mär, die einfach falsch ist. Verlässlichkeit bedeutet insbesondere, dass das Betriebs- und Unternehmensrisiko nicht einseitig auf Mitarbeitende übertragen werden kann. Die Fraktion SP/JUSO unterstützt deswegen den Antrag 10 zur Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen. Aktuell ist es in der Stadt tatsächlich so, dass bei einigen Mitarbeitenden immer wieder befristete Arbeitsverträge aneinandergereiht werden können. Diese Mitarbeitenden sind im Vergleich zu den übrigen in vielen Bereichen schlechter gestellt. Im Privatrecht spricht man in diesen Fällen von unzulässigen Kettenarbeitsverträgen. Mit Antrag 10 kann eine gute Balance gefunden werden, zwischen einerseits dem Bedürfnis der Stadt bei befristeten Leistungsvereinbarungen kein allzu grosses finanzielles Risiko eingehen zu müssen und andererseits dem Anspruch der Mitarbeitenden auf Verlässlichkeit. Diese Regelung bedeutet nicht, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf genau die gleiche Stelle haben, sondern sie bedeutet lediglich, dass wir ihnen eine Festanstellung bei der Stadt anbieten müssen.

Uns ist es ein weiteres grosses Anliegen, die Vereinbarkeit zwischen Betreuungspflichten und Erwerbsarbeit in der Stadt Bern optimieren zu können. Wir unterstützen deshalb die Anträge zur Einführung eines vorgeburtlichen Urlaubs und eines zusätzlichen sechswöchigen Elternurlaubs sowie zur Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf acht Wochen. Weiter unterstützen

wir folgerichtig auch sämtliche Anträge zur Ausdehnung der Sperrfristen. Wir sind davon überzeugt, dass dies Elemente sind, die die Arbeitgeberattraktivität der Stadt Bern in den nächsten Jahren entscheidend beeinflussen und ein bedeutender Vorteil der Stadt auf einem stark umkämpften Fachkräftemarkt sein werden. Weil wir gutes Personal wollen, ist uns das wichtig. Diese Neuerungen ausschliesslich als Kostenfaktoren zu betrachten, ist kurzsichtig. Genau dieses Alleinstellungsmerkmal der Stadt könnte in Zukunft ziemlich viele Kosten einsparen. Was in der aktuellen Revision noch zu kurz kommt, ist, dass Care- und Betreuungsarbeit nicht nur auf Kleinkinder beschränkt werden kann, da in den nächsten Jahren immer mehr Mitarbeitende gefordert sein werden, weil sie kranke oder ältere Angehörige pflegen. Diesem Aspekt muss aufgrund der demografischen Alterung der Gesellschaft zukünftig noch mehr Rechnung getragen werden. Die SP/JUSO-Fraktion unterstützt bei Artikel 24a Absatz 1 den FSU-Minderheitsantrag 45 und den Antrag 47 FSU bei Absatz 4, der bei Auslagerungen einen frühzeitigen Einbezug der Sozialpartner verlangt. Die vorgeschlagene Formulierung des Minderheitsantrags entspricht 1:1 dem eidgenössischen Mitwirkungsgesetz, das das Vorgehen auch bei Artikel 333a OR zwingend vorsieht. Diese Regelung gilt also für alle privaten Betriebe in der Schweiz, unter anderem auch für ewb und Bernmobil. Es ist für die SP/JUSO-Fraktion äusserst irritierend, dass der Gemeinderat im Personalreglement hinter den absoluten Minimalstandard der Wirtschaftsdemokratie zurückgehen will.

Bei Artikel 26 Absatz 1 unterstützt die Fraktion SP/JUSO den Minderheitsantrag 51, weil damit klar geregelt wird, dass der Teuerungsausgleich bei normalen finanziellen Verhältnissen geschuldet ist. Das entspricht auch der Forderung der Motion der FSU. In den letzten Jahren war die Teuerung kein grosses Thema. Insofern ist wahrscheinlich in Vergessenheit geraten, wozu der Teuerungsausgleich eigentlich dient. Es soll damit verhindert werden, dass die Löhne der Mitarbeitenden in Zeiten einer Inflation real gekürzt werden. Bei einem schweizerischen Medianlohn von 6 500 Franken bedeutet das im Moment bei einer Teuerung von 3,5% eine Lohneinbusse von 2 535 Franken im Jahr. Für Leute mit einem solchen Einkommen bedeutet das konkret, dass sie ihre Ferien streichen müssen.

Mit Antrag 52 zu Artikel 26 Absatz 2 soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es in Ausnahmefällen für die Stadt schwierig sein kann, die Teuerung voll auszugleichen. Ob solche Umstände vorliegen, soll der Gemeinderat eben nicht einseitig entscheiden können, weil die Interessen der Mitarbeitenden genauso zu berücksichtigen und zu gewichten sind. Auch hier gilt, dass das Unternehmensrisiko nicht einseitig auf die Mitarbeitenden abgewälzt werden kann. Insofern können Reallohnkürzungen nur nach gebührender Abwägung und den entsprechenden Verhandlungen mit den Sozialpartnern passieren. Wir unterstützen auch den FSU-Antrag 55, damit eine in früheren Jahren nicht ausgeglichene Teuerung in guten Jahren nachgeholt werden kann.

Das städtische Personal hat bereits vor Jahrzehnten mit einem Lohnverzicht eine 40-Stundenwoche eingeführt. Damit spart die Stadt Jahr für Jahr 6 Millionen Franken. Der Entscheid des Personals erweist sich heute auf dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt als wichtiger Vorteil bei der Rekrutierung des Personals; genauso wie die ordentliche Pensionierung mit 63 Jahren, die das städtische Personal damit bezahlt, dass es zwei Jahre früher Pensionskassenbeiträge leistet, als das im Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge vorgesehen ist. Auch das bezahlt das Personal. Die beiden Beispiele zeigen, dass mit einer guten, sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Lösung echter Mehrwert für beide Seiten entsteht. Die laufende Modernisierung des Personalrechts ist zentral, wenn die Stadt ihren Bürgerinnen und Bürgern weiterhin einen guten Service Public gewährleisten will. Wir lehnen alle Anträge der Fraktion FDP/JF, mit Ausnahme des Antrags 27, und die Anträge der SVP ab. Wir lehnen ebenfalls die interfraktionelle Motion zur Einführung der 42-Stundenwoche ab. Hingegen unterstützen wir die Motion zur Anstellungsgarantie als Postulat und die Motion zum Teuerungsausgleich sowie die Motion für einen längeren Vater- und Mutterschaftsurlaub, sofern diese

nicht zurückgezogen werden. Selbstverständlich stimmt die SP/JUSO-Fraktion der Teilrevisi-
on des Personalreglements zu.

Einzelvoten

Bettina Stüssi (SP): Die Stadt Bern verspricht auf ihrer Webseite, dass sie eine attraktive Arbeitgeberin ist und ihre Leute unter Bedingungen arbeiten lässt, die ihnen Freude an der Arbeit ermöglichen, sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt, faire Bedingungen bietet und den Schutz aller Mitarbeitenden gewährleistet. Das Personalreglement regelt diese Arbeitsbedingungen. Für das Personalreglement hat der Gemeinderat Grundsätze zur Personalpolitik definiert. Darin kommen schöne Worte wie Chancengleichheit, Personalentwicklung, Fördern, aber auch Schutz und Bedingungen vor. Das Personalreglement regelt auch die Anerkennung oder das, was man erhält, wenn man hart und lange oder auch weniger lange gearbeitet hat. Die Anerkennung kommt nicht nur in Form von Lohn, sondern auch in Form von Respekt gegenüber den Arbeitnehmenden und von fairen Arbeitsbedingungen. Für uns ist es selbstverständlich, dass die Stadt unter guten und fairen Arbeitsbedingungen versteht, dass sie für ihre Angestellten schaut und diese genügend Erholungszeit in Form von Ferien oder besonderen Urlauben erhalten. Schliesslich wird von den Angestellten der Stadt Bern auch immer wieder viel gefordert, und sie tragen seit Jahren jedes einzelne Sparpaket mit. Auch aktuell sind gewisse Massnahmen aus dem Finanzierungs- und Investitionsprogramm (FIT) in der Umsetzung, die das Personal sehr gut spürt und wiederum mitträgt. Darum finden wir es besonders wichtig, dass Regelungen bestehen, die in schwachen oder schwierigen Momenten, bei beruflichen und persönlichen Krisen gewisse Lösungen und Möglichkeiten bieten können. So lesen Sie in unserer Motion, dass die Stadt die Verantwortung übernimmt, wenn einzelnen Angestellten etwas passiert, ein Unfall, ein Burnout oder eben eine Krise. Das kann jeden und jede treffen. Deshalb fordern wir in der Motion eine Anstellungsgarantie. Der Antrag zu Artikel 44 Absatz 5 ist in unseren Augen eine gute Umsetzung der Forderung der Motion. In diesem Artikel ist festgeschrieben, dass ein Case Management für gesundheitlich beeinträchtigte Angestellte vorgesehen ist, und mit dem Antrag der FSU wird sichergestellt, dass die Angestellten einen Anspruch auf Wiedereingliederung haben. Das ist zwar keine Anstellungsgarantie, wie wir sie in der Motion gefordert haben, jedoch eine mögliche Umsetzung der Forderung und unseres Grundgedankens. Der Anspruch auf Wiedereingliederung ist wichtig und gibt allen Angestellten eine gewisse Sicherheit. Diese Sicherheit und die Versprechen, die jetzt im Reglement stehen, sind zentral. Sich am Arbeitsplatz sicher zu fühlen, ist eine Voraussetzung für Freude am Arbeiten und für Zufriedenheit im Team.

Eine Aussage in der vorgängigen Diskussion hat mich sehr gestört: Diese Sicherheit hat auch etwas damit zu tun, dass die Fluktuation klein bleibt. Dass man bei der FDP das Gefühl hat, eine tiefe Fluktuation sei ungesund, finde ich extrem bedenklich.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ihre Zeit ist abgelaufen, ich bitte Sie, zum Schluss zu kommen.

Thomas Hofstetter (FDP): Ich bin Vertreter eines KMU-Betriebs – KMU, nicht eines Konzerns, wir haben auch Angestellte in Überkleidern – und wir wollen ebenfalls zu unseren Angestellten schauen. Sie verhalten sich aber nur sozial gegenüber den Angestellten der Stadt Bern und stehen für diejenigen ein, die bereits mehr erhalten. Die KMU können keine solch guten Dinge bezahlen und ihre Angestellten werden benachteiligt. Das ist nicht sozial. Sie geben denjenigen, die bereits mehr haben, noch mehr. Die KMU können sich solche Dinge nicht leisten und es ist nicht nachhaltig, was Sie machen. Das, was Sie heute entscheiden, müssen

unsere Kinder ausbaden. Das heisst, wenn Sie dieses Reglement so annehmen, sind Sie weder sozial noch nachhaltig.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich muss mich bei Bettina Stüssi entschuldigen, ich habe auf die falsche Uhr geschaut. Sie erhält nochmals 1,5 Minuten.

Bettina Stüssi (SP): Also ich fahre fort. Ich war bei den Sicherheiten, die solche Regelungen geben. Wenn dies im Personalreglement steht, trägt das dazu bei, dass die Stadt als faire Arbeitgeberin wahrgenommen wird, die Fluktuation klein bleibt und die Arbeitsbedingungen gut sind. So steigt die Lebensqualität und kann auch beibehalten werden, auch wenn es im Leben nicht immer so gut läuft.

Nochmals bezüglich Aussage der FDP, dass eine tiefe Fluktuation ungesund sei: Mit einer solchen Aussage habe ich persönlich grösste Mühe. Eine ständige Drohung, dass man den Arbeitsplatz verlieren und einem einfach so gekündigt werden könnte, soll für ein Unternehmen gemäss FDP gesund sein. Dies würde aber auch bewirken, dass man vielmehr Krankheitstage schreibt, weil die Leute gestresst sind, und somit das Gegenteil bewirken. Schliesslich weiss man, dass zufriedene Angestellte produktiver sind. Ich bin überzeugt, dass wir durch die Revision des Personalreglement modernisieren, heutigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen und es verbessern, sowie mit ein paar Anträgen noch mehr dazu beitragen können, dass die Stadt eine gute Arbeitgeberin ist und faire Bedingungen schafft – und zwar nachhaltige Bedingungen.

Alina Irene Murano (SP): Mir stehen nach einigen Voten hier die Haare zu Berge. Ich kann nicht zu allen Aussagen Stellung nehmen, das haben meine Kolleginnen vorgängig bereits gemacht. Ich spreche einzig zu unserem Antrag für einen Mindestlohn, da anscheinend nicht alle in diesem Rat der Meinung sind, dass die Arbeit unserer städtischen Angestellten einen Mindestlohn verdient hat. Wohlverstanden reden wir von einem Mindestlohn von 4 000 Franken monatlich. Dieser wird mit dem Argument abgeschmettert, dass die Stadt scheinbar kein Geld dafür hat. Für 4 000 Franken im Monat sollen wir kein Geld haben? Wenn wir uns überlegen, wofür alles Geld ausgegeben wird, empfinde ich das als Frechheit. 4 000 Franken sind kein Luxus und ich weiss nicht, in welcher Realität Sie leben und ob Sie jemals mit so wenig Geld auskommen mussten. Ich kann Ihnen sagen, mit 4 000 Franken macht man keine grossen Sprünge, mit 4 000 Franken kann man kaum eine Familie ernähren.

Ich bin mir sicher, dass wir andere Dinge finden, bei denen wir sparen können, nicht aber bei einem Mindestlohn. Mit Dankbarkeit und Arbeitssicherheit allein, liebe FDP, kann man keine Rechnungen bezahlen. Das Argument, dass es in der Privatwirtschaft noch schlechter sei, ist wahrlich ein schlechtes. Dankbarkeit zeigt sich in einem Arbeitsverhältnis unter anderem mit guten Löhnen und einem Teuerungsausgleich. Darum bitte ich Sie, sich noch einmal zu überlegen, ob Sie nicht doch der Meinung sind, dass tägliche Lohnarbeit zum Leben reichen sollte. Wir finden, dass es zum Leben reichen sollte. Wir sind dankbar für Ihre tägliche Arbeit. Wir sind auch dankbar, dass Sie heute hier auf der Tribüne sind und ein Zeichen dafür setzen.

Tom Berger (FDP): Ich mache drei Repliken auf Voten von Vertreterinnen der SP/JUSO-Fraktion, die sich als Vertreterinnen der Gewerkschaften die nächste Wahlempfehlung holen müssen.

Ich erkläre Ihnen, warum eine tiefe Fluktuationsrate durchaus problematisch ist und warum das Gegenteil einer tiefen Fluktuationsrate nicht eine Hire-and-Fire-Mentalität ist, bei der alle städtischen Angestellten panische Angst haben müssen, dass sie morgen auf der Strasse stehen. Fluktuation bedeutet nicht, dass die Leute entlassen werden. Fluktuation bedeutet, dass jemand freiwillig geht, da sich diese Person weiterentwickeln und noch einen anderen

Arbeitgeber sehen möchte. Ich hatte einmal einen Vorgesetzten – notabene bei einem Bundesbetrieb –, der mir den besten Tipp gegeben hat: «Bleib nie mehr als zehn Jahren beim gleichen Arbeitgeber. Geh und entwickle dich weiter und hole eine andere Perspektive.» Einer der Hauptgründe, weshalb Leute, die bei der Stadt arbeiten – zumindest die wirklich fähigen und talentierten Leute – diese wieder verlassen, ist, dass sie sich bei der Stadt nicht weiterentwickeln und nicht aufsteigen können, weil sie nämlich stets den gleichen Vorgesetzten vor der Nase haben – oftmals ein Mann –, der seit über zehn Jahren auf dem gleichen Posten sitzt, sich nicht gross bewegen und auch nicht weiter aufsteigen will. Solche Vorgesetzten machen niemals Platz, um jemand anderem den Schritt die Leiter hinauf zu ermöglichen. Also verlassen diese Leute die Stadt – vor allem die talentierten und fähigen –, die Sie weder mit dem Rentenalter 63 noch sonst etwas aus diesem Reglement ködern können. Bernadette Häfliger hat etwas aufgegriffen, das die Gewerkschaften immer wieder behaupten, nämlich, dass das Stadtpersonal alle diese Dinge bereits vorfinanziert habe. Bitte rechnen Sie das einmal durch: Sie können bei Arbeitsunfähigkeit bei der Stadt Bern mit 0,4% Ihres Lohnes während 540 Tagen den vollen Lohn zu 100% beziehen. Auf meinem Lohn habe ich einen Abzug von 0,965%, damit ich bei Arbeitsunfähigkeit 80% meines Lohnes erhalte. Dass dies bei der Stadt Bern, mit all ihren Langzeitabsenzen und Krankheitsfällen, mit 0,4 % des Lohnes finanzierbar sein soll, ist nicht möglich und ich hoffe, dass Sie nicht an solche Berechnungen glauben.

Noch ein Hinweis an meine Vorrednerin: Ja, die Stadt könnte und kann an ganz vielen anderen Orten sparen. Wir werden Ihnen in 14 Tagen im Rahmen der Budgetdebatte sehr gerne aufzeigen, wo das der Fall ist. Danke, dass Sie uns dort unterstützen werden.

Bernadette Häfliger (SP): Jetzt haben Sie es nochmals gesagt: Talentierte Leute bleiben nicht städtische Angestellte. Ich finde die Aussage, die von Ihrer Seite mehrfach so geäußert wurde, verheerend. Es fehlt jegliche Wertschätzung und ist für einen Arbeitgebervertreter – und das sind wir hier – einfach auch dumm. In meinem liberalen Verständnis sollte jeder Mensch selbst entscheiden können, ob er gerne bei der Stadt, in einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, bei einem Konzern oder in einer KMU arbeiten möchte. Und es hat zum Glück sehr viele talentierte Mitarbeitende in der Stadt Bern.

Sie haben das Beispiel des Krankentaggelds angeführt. Den städtischen Angestellten wird seit Jahrzehnten ein doppelt so hoher Lohnabzug gemacht wie den Mitarbeitenden von ewb. Sie haben bisher aber nur die Hälfte des Krankentaggelds erhalten. Jetzt zu begründen, dass man die Arbeitsbedingungen in der Stadt abbauen sollte, weil das private Arbeitsrecht zu schlecht sei, gleichzeitig aber stets dagegen zu kämpfen, wenn unsere Seite das private Arbeitsrecht verbessern will, ist eine Farce und hat für mich nichts mit Logik zu tun. Es wurde heute in diesem Rat sehr viel polemisiert. Die Leute oben auf der Tribüne waren entsetzt darüber, was sie sich von hier unten anhören mussten.

Direktor FPI *Michael Aebersold:* Es geht um das Personalreglement und deshalb begrüße ich die Leute auf der Tribüne, das Personal, um Sie geht es heute. Ich danke Ihnen ebenfalls, dass Sie zur zweiten Halbzeit nicht zu YB – Anderlecht gegangen, sondern zu uns gekommen sind. Ich hoffe, dass wir hier nicht verlieren werden. Ich verzichte heute auf eine grosse, inhaltliche und politische Würdigung, diese habe ich am 31. März gemacht. Trotzdem gehe ich auf zwei oder drei Punkte ein.

Es klingt so, als ob die Stadt Bern personalpolitisch im Steinzeitalter stehen würde. Das Reglement ist 60-jährig, da kann man noch knackig und frisch sein wie unser Stadtpräsident, der am Dienstag 60 Jahre alt wurde. Trotzdem nehmen wir in der Ihnen vorgeschlagenen Version wesentliche Verbesserungen vor. Es gibt auch einige wenige Verschlechterungen, das gehört zu einem politischen Geschäft. Es gehört ebenfalls zum politischen Prozess, dass ein Ge-

schäft im Rahmen der Debatte noch angepasst wird. Das wissen wir alle. Im Grossen Rat würde es vielleicht ein wenig in eine andere Richtung gehen. Im Stadtrat geht es jetzt mehr in eine Richtung, die links-grüner, gewerkschaftlicher Politik entspricht. So ist halt das Leben. Mir ist die Frage der Lohnkosten wichtig, diesem Trumpf der Stadt Bern. Ich habe das bereits gesagt und halte daran fest: Das Rentenalter 63 und die 40-Stundenwoche sind Eckpunkte unserer städtischen Personalpolitik. Die sind wichtig. Heute Morgen hat mir eine meiner Chefbeamtinnen gesagt, dass sie einen 30-jährigen Mann anstellen wollte, der aktuell beim Bund arbeitet und dort 28 000 Franken mehr verdient. 28 000 Franken! Das ist kein Einzelfall. Da können wir nicht mithalten. Sie können uns noch lange vorwerfen, dass wir uns nicht mit dem Bund und dem Kanton vergleichen sollen. Aber das sind die Fakten. In der Informatik und in verschiedenen anderen Bereichen ist es so, dass wir nicht mithalten können. Entsprechend müssen wir unsere Trümpfe ausspielen und die erwähnten sind zwei ganz wichtige Trümpfe.

Ich komme zu den Finanzen, die auch relevant sind. Es wurde bereits gesagt, und ich möchte nochmals betonen, dass wir in der ursprünglichen Version auch die sechs Wochen Elternurlaub drin hatten. Diese haben wir vor allem auch aus finanzpolitischer Sicht herausgenommen. Es bestehen nun Anträge auf einen dreiwöchigen, vorgeburtlichen Urlaub, eine Elternzeit von sechs Wochen und nachher auch auf Vaterschaftsurlaub. Das ergibt wiederkehrende Ausgaben von rund 1,4 Millionen Franken. Sie müssen das einfach wissen, wenn Sie das in einer Situation beschliessen, in der wir finanzpolitisch keine Luft nach oben haben. Ich sage das hier, damit die Sachlage klar ist und ich freue mich auf die Finanzdebatte. Eigentlich freue ich mich nicht, sondern bin eher gespannt darauf. Es wurde von linker Seite gesagt, dass hier der falsche Ort zum Sparen sei. Sie aber scheinen den richtigen Ort zu kennen. Das ist unser Dilemma. Es gibt keinen richtigen Ort zum Sparen, sondern es muss überall gespart werden. Wenn man im Kulturbereich sparen will, wird sofort lobbyiert, telefoniert und es werden E-Mails geschrieben und anschliessend kommen Sie in den Stadtrat und zerzausen unser Sparpaket wieder. Es gibt keinen richtigen Ort und man muss sich politisch einigen. Es darf keine Tabus geben, wenn es ums Sparen geht. So viel zu den Finanzen.

Jetzt komme ich zu einigen Punkten, die mir und dem Gemeinderat wichtig sind. Es geht um Entscheide, die Sie heute per Knopfdruck fällen. Der erste Punkt betrifft die Probezeit. Wer von Ihnen hat bereits einmal eine Chefbeamtin oder einen Chefbeamten angestellt, zum Beispiel einen Finanzverwalter oder eine Leiterin von Immobilien Stadt Bern? Ich bin momentan daran, einen Informatikchef anzustellen. Drei Monate Probezeit sind dafür einfach zu kurz. Es muss mir hier niemand sagen, ich sei ein Versager, wenn ich nicht innerhalb von drei Monaten beurteilen kann, ob jemand geeignet ist oder nicht. Ich habe das zweimal gemacht. Bis die Person eingearbeitet ist und einigermaßen eine Ahnung hat, was in dieser Stadt läuft, sind die drei Monate bereits vorbei und ich kann die Person schlichtweg nicht beurteilen. Für normale Arbeitnehmende ist es etwas anderes. Ich bitte Sie dringlich darum, auch zum Wohl dieser Stadt, uns die Chance zu geben, die Leute mit genügend Zeit beurteilen zu können, besser wäre es während eines Jahres, sicher aber mindestens während eines halben Jahres. Ich bitte Sie dementsprechend, die Anträge abzulehnen, die die Probezeit verkürzen wollen. Das ist eminent wichtig, weil wir diese Zeit benötigen.

Die ungerechtfertigte fristlose Kündigung, Artikel 17d, ist rechtlich gesehen sehr seltsam. Eine Kündigung ist anfechtbar, da es sich um eine anfechtbare Verfügung handelt. Man geht damit zum Regierungsstatthalteramt, es gibt einen Prozess und zum Schluss ein Urteil, auf das man allenfalls zurückkommen muss. Was aber eine Nichtigkeitserklärung bedeutet, das ist uns nicht klar und wahrscheinlich auch vielen Juristinnen und Juristen nicht. Deshalb bitte ich Sie, diesen Zusatz abzulehnen.

Zum Teuerungsausgleich: Es handelt sich hier vermutlich um eine juristische Diskussion. Ich glaube, dass wir uns inhaltlich einig sind, dass der Teuerungsausgleich etwas Wichtiges ist.

Wir haben das bis jetzt gemacht und werden auch in Zukunft mit den Sozialpartnern verhandeln. Wir werden diesbezüglich auch weiterhin Lösungen finden. Wir müssen dabei berücksichtigen, wie die finanzielle Situation und wie die wirtschaftliche Entwicklung aussieht. Ebenfalls müssen wir schauen, was andere Arbeitgeber im Kanton und im weiteren Umfeld machen. Es kann nicht sein, dass wir einen unbedingten Anspruch einführen. Übrigens haben wir den Auftrag erhalten, eigentlich nur den Absatz 2 des Artikels 28 zu ändern. Jetzt ist aber mehr darin enthalten. Relevant ist – und das habe ich auch so gehört –, dass es einen Anspruch gibt, unter Vorbehalt des Absatzes 2. Es wäre mir wichtig, dass das auch zuhanden der Materialien so ist und entsprechend mache ich Ihnen beliebt, die Gemeinderatsvariante zu unterstützen. Aber wenn Sie das nicht wollen, dann unterstützen Sie den Antrag der FSU. Eher im Bereich des Feintunings, aber rechtlich ebenfalls ein bisschen schwierig, ist Artikel 2 Absatz 3 zu den Lernenden mit dem Zusatz, dass man die Verordnung des Personalreglements einhalten solle. Ich bitte Sie, auch diesen Antrag abzulehnen. Es gibt ein übergeordnetes Recht, das Obligationenrecht, sowie den Kanton, die Vorgaben machen. Zusätzlich verfügen wir über eine eigene Verordnung. Dementsprechend ist die Regelung der Arbeitszeit sowie des Lohnes in einer Verordnung verankert, die gerade in die Vernehmlassung geht, unter anderem auch bei den Sozialpartnern. Also bitte ich Sie, auch diesen Zusatz abzulehnen. Zur Frage der Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen hat der Gemeinderat inhaltlich keine Differenz zur vorliegenden Variante. Auch wir sind klar der Meinung, dass es nicht angeht, einen befristeten Vertrag nochmals und nochmals zu befristen. Entsprechend begrüßen wir es, wenn der Antrag der FSU-Minderheit angenommen wird, der verlangt, dass man eine Person höchstens vier Jahre lang befristet anstellen kann. Man kann den Vertrag danach noch einmal für vier Jahre verlängern. Anschliessend geht das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes über. Ich mache Ihnen sehr beliebt, diesem Antrag zuzustimmen, denn damit ist klar, was man damit meint.

Eine Besonderheit ist die Kündigung während der Probezeit, Artikel 17 Absatz 4a. Dieser bereitet uns Bauchschmerzen. Vor allem bezüglich der Fragen rund um Krankheit oder Unfall. Wir haben also drei Monate Probezeit, wenn nun währenddessen jemand merkt, dass er den Anforderungen nicht genügt und man ihn austauschen will, kann er sich krankschreiben lassen. Entsprechend sind wir als Arbeitgeber dann blockiert. Wir sind deshalb der Meinung, dass wir dort beim Antrag des Gemeinderats bleiben sollten. Ein wenig Schmunzeln musste ich über den Satz, wenn jemand während der Probezeit Mutter wird. Ich denke, es würde mir bei der Anstellung auffallen, wenn jemand schwanger ist. Also geht es eigentlich um die Schwangerschaft. Diesen Antrag sollten Sie ebenfalls ablehnen.

Das sind die wichtigsten Sachen, auf die ich eingehen wollte. Die Zusammenarbeit mit der Sozialpartnerschaft, das möchte ich hier noch einmal betonen, ist etabliert, auch wenn es Auslagerungen gibt. Man hat diesbezüglich noch Vorschläge gemacht, die sind jetzt leider nicht mehr auf dem Tisch. Ich bin gespannt, was das Parlament heute entscheiden wird.

Beschluss

1. Der Stadtrat lehnt den Antrag 1 GFL/EVP ab. (32 Ja, 37 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 016
2. Der Stadtrat stimmt dem Antrag 2 GB/JA!, Teil 1 Artikel 1a) und 2a) zu. (62 Ja, 4 Nein, 1 Enthaltung) [Namen](#) 017
3. Der Stadtrat lehnt den Antrag 2 GB/JA!, Teil 2 Artikel 92-2 und 92-3 ab. (22 Ja, 37 Nein, 8 Enthaltungen) [Namen](#) 018
4. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung² zu. (69 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 020
5. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF³ ab. (13 Ja, 56 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 021
6. Der Antrag FSU⁵ obsiegt über den Antrag FDP/JF⁶ in der Gegenüberstellung. (57 Ja, 10 Nein, 1 Enthaltung) [Namen](#) 022
7. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU⁵ zu. (37 Ja, 32 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen](#) 023

8. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU⁷ zu. (36 Ja, 32 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 024](#)
9. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF⁸ ab. (13 Ja, 56 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 025](#)
10. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU⁹ zu. (49 Ja, 20 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 026](#)
11. Der Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung¹¹ obsiegt über den Antrag GLP/JGLP¹² in der Gegenüberstellung. (51 Ja, 17 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 027](#)
12. Der Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung¹¹ unterliegt dem Antrag FSU¹⁰ in der Gegenüberstellung. (24 Ja, 45 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 028](#)
13. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU¹⁰ zu. (37 Ja, 32 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 029](#)
14. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹³ ab. (25 Ja, 44 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 030](#)
15. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹⁴ ab. (8 Ja, 61 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 031](#)
16. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹⁵ ab. (11 Ja, 57 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 032](#)
17. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹⁶ ab. (11 Ja, 58 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 033](#)
18. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹⁷ ab. (11 Ja, 58 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 034](#)
19. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF¹⁸ ab. (11 Ja, 58 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 035](#)
20. Der Antrag GLP/JGLP²⁰ unterliegt dem Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung¹⁹ in der Gegenüberstellung. (16 Ja, 49 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 036](#)
21. Der Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung¹⁹ obsiegt dem Antrag FSU 2. Lesung²¹ in der Gegenüberstellung. (46 Ja, 23 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 037](#)
22. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung¹⁹ zu. (61 Ja, 8 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 038](#)
23. Der Antrag FSU²² obsiegt dem Antrag FDP/JF²³ in der Gegenüberstellung. (47 Ja, 22 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 039](#)
24. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU²² zu. (50 Ja, 18 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 040](#)
25. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung²⁴ zu. (57 Ja, 11 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 041](#)
26. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FDP/JF²⁷ zu. (36 Ja, 32 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 042](#)
27. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung²⁸ zu (37 Ja, 32 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 043](#)
28. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF²⁹ ab. (11 Ja, 57 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 044](#)
29. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³⁰ zu. (55 Ja, 14 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 045](#)
30. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³¹ zu. (67 Ja, 2 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 046](#)
31. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³² zu. (68 Ja, 1 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 047](#)
32. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung³³ zu. (57 Ja, 10 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 048](#)
33. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung³⁵ zu. (58 Ja, 11 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 049](#)
34. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³⁶ zu. (44 Ja, 24 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 050](#)
35. Der Antrag FSU³⁷ obsiegt über den Antrag FDP/JF³⁸ in der Gegenüberstellung. (57 Ja, 12 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 052](#)
36. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³⁷ zu. (65 Ja, 3 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 053](#)
37. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU³⁹ zu. (41 Ja, 25 Nein, 3 Enthaltungen) [Namen 054](#)
38. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF⁴⁰ ab. (26 Ja, 42 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 055](#)
39. Der Stadtrat lehnt den Eventualantrag FDP/JF⁴¹ ab. (14 Ja, 54 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 056](#)
40. Der Antrag FSU⁴² obsiegt über den Antrag FDP/JF⁴³ in der Gegenüberstellung. (44 Ja, 25 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 057](#)
41. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU⁴² zu. (44 Ja, 25 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 058](#)
42. Der Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung⁴⁵ obsiegt über den Antrag FSU 2. Lesung⁴⁶ in der Gegenüberstellung. (43 Ja, 25 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 059](#)

43. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU-Minderheit 2. Lesung⁴⁵ zu.
(43 Ja, 26 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 060](#)
44. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU⁴⁷ zu. (42 Ja, 25 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 061](#)
45. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF⁴⁸ ab. (26 Ja, 43 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 062](#)
46. Der Stadtrat lehnt den Eventualantrag FDP/JF⁴⁹ ab. (26 Ja, 41 Nein, 2 Enthaltungen) [Namen 063](#)
47. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF⁵⁰ ab. (10 Ja, 58 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 064](#)
48. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU-Minderheit⁵¹ zu. (36 Ja, 33 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 065](#)
49. Der Antrag SP/JUSO⁵² obsiegt über den Antrag FDP/JF⁵⁴ in der Gegenüberstellung.
(43 Ja, 26 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 066](#)
50. Der Antrag SP/JUSO⁵² obsiegt über den Antrag FSU 2. Lesung⁵³ in der Gegenüberstellung.
(36 Ja, 33 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 067](#)
51. Der Stadtrat stimmt dem Antrag SP/JUSO⁵² zu. (37 Ja, 29 Nein, 3 Enthaltungen) [Namen 068](#)
52. Der Stadtrat stimmt dem Antrag SP/JUSO, FSU 2. Lesung⁵⁵ zu.
(41 Ja, 27 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 069](#)
53. Der Stadtrat stimmt dem Antrag SP/JUSO, FSU-Minderheit 2. Lesung⁵⁶ zu.
(38 Ja, 30 Nein, 1 Enthaltungen) [Namen 070](#)
54. Der Antrag FDP/JF⁵⁷ unterliegt dem Antrag FSU 2. Lesung⁵⁸ in der Gegenüberstellung.
(9 Ja, 59 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 071](#)
55. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁵⁸ zu. (67 Ja, 2 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 072](#)
56. Der Antrag FDP/JF⁵⁹ unterliegt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶⁰ in der Gegenüberstellung.
(9 Ja, 60 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 073](#)
57. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶⁰ zu. (68 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 074](#)
58. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶² zu. (59 Ja, 10 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 075](#)
59. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶³ zu. (55 Ja, 14 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 076](#)
60. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶⁴ zu. (52 Ja, 16 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 077](#)
61. Der Stadtrat stimmt dem Antrag SP/JUSO, FSU 2. Lesung⁶⁵ zu.
(45 Ja, 23 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 078](#)
62. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁶⁶ zu. (55 Ja, 14 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 079](#)
63. Der Stadtrat lehnt den Antrag Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁶⁷ ab.
(18. Ja, 49 Nein, 2 Enthaltungen) [Namen 080](#)
64. Der Stadtrat stimmt dem Antrag Lea Bill, GB/Anna Jegher, JA!⁶⁸ zu.
(41 Ja, 26 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 081](#)
65. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁷⁰ zu. (54 Ja, 13 Nein, 1 Enthaltungen) [Namen 082](#)
66. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁷⁵ zu. (40 Ja, 13 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 083](#)
67. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁷⁷ zu. (55 Ja, 11 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 084](#)
68. Der Stadtrat stimmt dem Antrag SP/JUSO, FSU 2. Lesung⁷⁹ zu.
(40 Ja, 26 Nein, 0 Enthaltungen) [Namen 085](#)
69. Der Stadtrat stimmt dem Antrag FSU 2. Lesung⁸³ zu. (45 Ja, 23 Nein, 1 Enthaltungen) [Namen 086](#)

70. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF, FSU-Minderheit 2. Lesung⁸⁴ ab.
(26 Ja, 42 Nein, 1 Enthaltene) [Namen 087](#)
71. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF, FSU-Minderheit 2. Lesung⁸⁵ ab.
(12 Ja, 56 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 088](#)
72. Der Stadtrat lehnt den Antrag SVP⁸⁷ ab. (12 Ja, 57 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 089](#)
73. Der Stadtrat lehnt den Eventualantrag SVP⁸⁸ ab. (12 Ja, 57 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 090](#)
74. Der Stadtrat lehnt den Eventualantrag SVP⁸⁹ ab. (12 Ja, 57 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 091](#)
75. Der Stadtrat lehnt den Antrag FDP/JF⁹⁰ ab. (14 Ja, 55 Nein, 0 Enthaltene) [Namen 092](#)
76. Der Stadtrat stimmt dem so bereinigten Personalreglement zu.
(39 Ja, 27 Nein, 3 Enthaltene) [Namen 093](#)

Alexander Feuz (SVP) für die Fraktion SVP: Sie haben diese Debatte erlebt und auch das komplizierte Abstimmen. Wir haben am 1. September eine Budgetdebatte, die ebenfalls kompliziert wird. Es geht um die Finanzdebatte. Viele von uns waren heute in der Sitzungspause noch an einer Veranstaltung und hatten somit keine grosse Pause. Ich beantrage mit diesem **Antrag**, dass wir an der Sitzung vom 1. September eine normale Pause machen. Dafür kann man bis um 23.00 Uhr verhandeln. Somit haben wir den Vorteil, dass wir nach dem Essen ausgeruht wieder starten können. Dafür geben wir noch eine halbe Stunde zusätzlich an die Sitzung, um die Pendenzen abzubauen. Wir **beantragen also für den 1. September eine Sitzung mit einer Pause von 1,5 Stunden**, dafür endet sie erst um 23.00 Uhr. Das ist unser Entgegenkommen, damit wir die Budgetdebatte durchführen können. Sie haben es heute gesehen, der Präsident selbst hat jetzt auch eine kurze Pause gebraucht. Es ist völlig unrealistisch, eine so komplizierte Debatte mit so vielen Abstimmungen ohne Pause konzentriert durchzuführen.

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Ich weise daraufhin, dass der gestellte Antrag im Sinne des Reglements kein Ordnungsantrag ist. Trotzdem führe ich eine Abstimmung als Befindlichkeitsrunde durch. Die Sitzungsplanung besteht bereits seit 1,5 Jahren. Sie haben alle die Sitzungsplanung erhalten und dort war das schon so drin. Weil der Grosse Rat tagt, können wir nicht eher in die Debatte starten. Ich nehme aber Ihre Meinungsäusserung zu 1,5 Stunden Pause am 1. September gerne als Konsultativabstimmung entgegen.

Beschluss

Der Stadtrat lehnt den Antrag Fraktion SVP ab. (21 Ja, 23 Nein, 6 Enthaltene) [Namen 098](#)

15 Energie Wasser Bern; Leistungsauftragsbericht 2021

2021.SUE.000039

Gemeinderatsantrag

Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Leistungsauftragsbericht ewb 2021.

Bern, 15. Juni 2022

AK-Sprecherin *Bettina Stüssi* (SP): Mit dem Leistungsauftragsbericht legt der Gemeinderat dem Parlament dar, wie er seine Aufsicht über ewb wahrnimmt. Die AK übt für das Parlament die Oberaufsicht über die Berichterstattung des Gemeinderats aus. Das heisst, wir beurteilen hier nicht die ewb, sondern den Gemeinderat in seiner Rolle als Aufsichtsorgan. Die Rahmenbedingungen und Grundsätze der Leistungserbringung durch ewb werden im Reglement Energie Wasser Bern (ewb) definiert. Das sind die Leistungsaufträge für die einzelnen Berei-

che Elektrizität, Gas und Fernwärme, öffentliche Beleuchtung, thermische Kehrrichtverwertungsanlagen, Energieberatung und Wasserversorgung. Gemäss ewr muss der Gemeinderat dem Stadtrat jedes Jahr Bericht über die Umsetzung des Leistungsvertrags und der Eignerstrategie erstatten. Das erfolgt in Form eines Leistungsauftragsberichts. Der Gemeinderat hat folgende Instrumente zur Ausübung seiner Aufsicht über die Geschäfte von ewb: Die Genehmigung der Jahresrechnung und ein Geschäftsbericht, mit dem die Entlastung des Verwaltungsrats durch den Gemeinderat erfolgt. Ein weiteres Aufsichtsmittel ist die Kontrolle über die Umsetzung der Eignerstrategie. Das heisst, der Gemeinderat kommuniziert dem Stadtrat, wie ewb aus seiner Sicht die Eignerstrategie umsetzt, und wir prüfen, ob der Gemeinderat seiner Rolle als Aufsichtsorgan gerecht wird. Wir anerkennen, dass wir nun die Aufsicht über den Gemeinderat und nicht mehr direkt über ewb haben. Deshalb wird uns heute der Gemeinderat Rede und Antwort stehen und nicht ewb. Der Gemeinderat legt mit seiner Eignerstrategie seine mittelfristigen strategischen Ziele für ewb fest. Seine Unternehmensstrategie richtet ewb am ewr und der Eignerstrategie aus. Das sind nur zwei der Instrumente, die ewb gewisse Rahmenbedingungen vorgegeben und gleichzeitig die benötigte Planungssicherheit gewährleisten.

Dieses Jahr wurde das Klimareglement mit einem verbindlichen Absenkungspfad vom Stadtrat verabschiedet. Darauf basierend wird die Energie- und Klimastrategie von 2026 erarbeitet, die bereits jetzt Einfluss auf die Eignerstrategie hat. Ein weiteres Kontrollinstrument für den Gemeinderat ist auch der Kennzahlenbericht. Dieser kommt zweimal pro Jahr, das sind die Plan- und Umsetzungszahlen von ewb. Diese erhalten wir nicht, weil sie dem Geschäftsgeheimnis unterliegen. An diesen erwähnten Orten kann der Gemeinderat direkt steuern und eingreifen.

Der Gemeinderat hat sich im letzten Jahr unter anderem um Folgendes gekümmert: Er hat die Eignerstrategie überarbeitet und seither ist das Klimareglement bereits eine Grundlage davon, inklusive dem definierten Absenkungspfad der CO₂-Emissionen. Der Gemeinderat hat per Anfang dieses Jahres Stefan Niedermaier als neues Verwaltungsratsmitglied gewählt. Dafür hat der Gemeinderat einen Wahlausschuss gebildet, der unter Berücksichtigung des verfassten Anforderungsprofils für den Verwaltungsrat mehrere Gespräche mit den Kandidat*innen geführt hat.

Eines der obersten Ziele von ewb ist es, die Grundversorgung zu sichern. 2021 war ein weiteres Pandemiejahr, in dem ewb die Grundversorgung von Energie und Wasser sicherstellen konnte. Weiterhin ist ewb mit dem Umbau der bestehenden Netze und der Infrastruktur beschäftigt. Im Jahr 2021 hat ewb im Generationenprojekt «Ausbau Fernwärme» bereits die ersten Meilensteine erreicht, beispielsweise den Bau der Verteilzentrale in der Länggasse und die Erstellung der Haupttransportleitungen in der Murten- und in der Hochfeldstrasse sowie die Inbetriebnahme der Firmenzentrale im Forsthaus. Im letzten Jahr hat ewb auch weitere Elektroladestationen zur Verfügung gestellt und testet nun, ob das sogenannte «Laternen laden» möglich wäre, ob also die Strassenbeleuchtungsinfrastruktur auch zum Laden von Elektrofahrzeugen gebraucht werden kann.

Wie schon bei den Aufgaben des Gemeinderats erwähnt, gab es bei ewb im letzten Jahr gewichtige personelle Veränderungen. Michel Kunz wurde neuer Verwaltungsratspräsident, Daniel Schafer wurde verabschiedet und an seiner Stelle wurde Cornelia Mellenberger, die 2022 gestartet ist, CEO,. Der Gemeinderat hat die Rechnung geprüft und dem Verwaltungsrat für 2021 Décharge erteilt. Das heisst, die FPI hat für den Gemeinderat die eingereichten Unterlagen von ewb geprüft und am 6. April 2022 die geprüfte Jahresrechnung 2021 und das Budget 2022 genehmigt. Der Gemeinderat hat ebenfalls den Bericht der externen Revisionsstelle Pricewaterhouse Coopers (PwC) zur Kenntnis genommen und die Mitglieder des Verwaltungsrats entlastet. Der Gemeinderat stimmte dem Antrag des Verwaltungsrats zur folgenden Gewinnverwendung zu: Gemäss der beantragten Gewinnverwendung erhält die Stadt wie ver-

einbart 16,2 Millionen Franken. 1,8 Millionen Franken gehen als Einlagen in den Ökofonds. Es bleiben 24,62 Millionen Franken als Einlagen in die Gewinnreserven. Das ergibt einen Gewinn von 42,6 Millionen Franken, was einem etwas besseren Jahresergebnis als 2020 entspricht. Was der Gemeinderat weiterhin im Auge behalten und gut beobachten wird, ist der Anteil Eigenkapital an der Bilanzsumme. In der Eignerstrategie wird dieser Anteil mit 40 Prozent angegeben, ewb erreicht jedoch nur einen Anteil von 35 Prozent. Auch nächstes Jahr sollen die Investitionsvolumen steigen, nicht zuletzt wegen des Ausbaus der Fernwärmeinfrastruktur. Diesbezüglich ist es wichtig, dass ewb und der Gemeinderat als Aufsicht die Verschuldungsentwicklung im Auge behalten. Zusammenfassend kann man sagen, dass ewb eine Hauptakteurin bei der Umsetzung des Richtplans Energie und der Energie- und Klimastrategie der Stadt Bern ist. Der Anteil Biogas am Standardprodukt wurde erhöht, die Menge an erneuerbaren Energien und der Fernwärmeabsatz haben zugenommen und der Ausbau des Fernwärmenetzes ist im Gang. Der Gemeinderat hat für diesen Bericht mit den bereits erwähnten Instrumenten geschaut, ob ewb die Vorgaben der Eignerstrategie umgesetzt hat. Seit 2011 hat der Gemeinderat ein Kennzahlensystem, mit Hilfe dessen er die Ist-Zahlen mit den Budgetzahlen vergleicht und den energie- und klimapolitischen Vorgaben der Stadt gegenüberstellt. Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass ewb auch im Jahr 2021 die Vorgaben erfüllt hat. Gemäss der Prüfung der Kommission und dem Bericht mit dem Vergleich zur Eignerstrategie können wir heute sagen, dass der Gemeinderat seine Aufgabe als Aufsichtsorgan erfüllt und mit den geeigneten Instrumenten das Geschäftsgebaren von ewb beobachtet hat. Die AK empfiehlt, den Bericht positiv zur Kenntnis zu nehmen.

Fraktionserklärungen

Lea Bill (GB) für die Fraktion GB/JA!: Der Leistungsauftragsbericht 2021 von ewb liest sich ähnlich oder fast gleich wie der von 2020. Der Gemeinderat hält fest, dass ewb alles gibt, um die Energiewende voranzutreiben, trotz der widrigen Umstände. Im vorherigen Bericht war COVID-19 ein Hauptthema. Im Bericht von 2021 ist nun bereits der Krieg in der Ukraine ein Thema. Der Gemeinderat hält weiter fest, dass ewb ein gesundes Unternehmen ist. Man muss dazu sagen, dass ewb 2021 knapp 43 Millionen Franken Gewinn gemacht hat. Das sind 13 Millionen Franken mehr als 2020. Dass ewb ein gesundes Unternehmen ist, ist durchaus erfreulich und die GB/JA!-Fraktion ist diesbezüglich gleicher Meinung wie der Gemeinderat. Wir sind uns vor allem darin einig, dass die Versorgungssicherheit das oberste Ziel von ewb sein muss.

Wie der Gemeinderat aber auch richtig schreibt, ist ewb die Partnerin der Stadt Bern, um die Energie- und Klimastrategie umzusetzen. Und bei diesem Punkt ist die GB/JA!-Fraktion nicht wirklich einig mit dem Gemeinderat, wenn er sagt, ewb sei hier auf einem genügend guten Kurs.

Die GB/JA!-Fraktion sieht mit Sorge, dass der Anteil an erneuerbaren Energien am Gesamtverbrauch seit 2019 mehr oder weniger stagniert und dass es auch mit dem Ausbau des Fernwärmenetzes nur schleppend voran geht, auch wenn da und dort kleine Schritte gemacht werden. Es ist uns auch klar, dass sich ewb diesbezüglich im Rahmen des Klimareglements der Stadt Bern bewegt. Das Klimareglement, das wissen wir alle, ist mit dem Ziel von Netto-Null bis 2040 definitiv zu lasch, um die Energiewende genügend schnell realisieren zu können.

Als ein gesundes Unternehmen ist ewb wichtig für die Versorgungssicherheit. Es ist aber auch so, dass die Verzögerungen beim Ausbau von erneuerbaren Energien bald negative Konsequenzen haben können. Der GB/JA!-Fraktion ist klar, dass man nicht von heute auf morgen von ausländischem Gas unabhängig werden kann. Aber wenn man nicht jetzt, in der heutigen Situation, Vollgas gibt und mit aller Kraft auf erneuerbare Energien setzt, finden wir

das sehr fahrlässig. Wir wünschten uns definitiv mehr Tempo von ewb und mehr Kritik von Seiten des Gemeinderats. Deshalb nimmt die GB/JA!-Fraktion den Leistungsauftragsbericht neutral zur Kenntnis.

Thomas Glauser (SVP) für die Fraktion SVP: Sie haben den Bericht von ewb gesehen, in dem der Gemeinderat jährlich berichtet, was ewb tut. ewb ist ein sehr wichtiges Unternehmen, das speziell in dieser Ukraine Krise wieder an Bedeutung gewonnen hat. Energie wird teurer, Energie wird wichtig. ewb ist ein Unternehmen der Stadt Bern und es hat Leistungsaufträge, unter anderem auch die in der Energiestrategie enthaltenen. Bei ewb gab es zudem einen Personalwechsel. Wir haben eine neue CEO, eine Geschäftsführerin, eine Frau, die ewb führt. Sie kam aus einer Kaderposition bei den SBB und ist jetzt neu bei ewb Geschäftsführerin oder eben CEO. Sie heisst Cornelia Mellenberger. Ich muss sagen, ewb hatte keine einfachen Zeiten in den letzten zwei Jahren, mit Corona und dessen Folgen. ewb hat aber auch viele Baustellen in ihrem Netz, weil in der Stadt Gasleitungen etc. erneuert werden mussten. Es war ein bewegendes Jahr. Die Zusammenfassung des Gemeinderats in Form dieses Berichts bewertet die SVP-Fraktion positiv.

Bettina Stüssi (SP) für die Fraktion SP/JUSO: Die Fraktion SP/JUSO nimmt den Bericht positiv zur Kenntnis. Wir anerkennen, dass der Gemeinderat seine Aufsicht wahrnimmt. Er konnte uns mit diesem Bericht überzeugen, dass die Aufsicht gut gemacht wird. Wir begrüßen, dass – der Bericht bezieht sich auf das Jahr 2021 – bereits jetzt klar ist, dass die städtische Klimastrategie und der Absenkpfad Bestandteile der Eignerstrategie sind.

Einzelvotum

Alexander Feuz (SVP): Ich enthalte mich der Wertung. Ein Punkt, der mir nicht passt, ist, dass man nicht automatisch das günstigste Produkt erhält, sondern einen Mix, in dem auch Bio-Strom drin ist. Ich bin stets der Meinung, dass man als Monopolist – der Kunde hat keine Wahlmöglichkeit! – allen das günstigste anbieten muss. Man kann dann immer noch sagen, dass es für die Umwelt gut wäre und man doch das höhere Produkt wählen soll. Ich bin der Meinung, dass es sonst nicht korrekt ist, und ich habe mich immer dagegen ausgesprochen, dass man den Leuten nicht das günstigste Angebot vorlegt. Man kann immer betonen, weshalb die anderen Produkte besser sind. Aber da muss man konsequent sein, deshalb enthalte ich mich der Stimme. Ich hoffe – Gemeinderat Reto Nause ist anwesend –, dass man das aufnimmt und ändert. Sonst müssen wir vielleicht mit einem Vorstoss versuchen, die Sache zu ändern. Vielleicht ist es in der Praxis bereits geändert. Reto Nause ist da und kann hierzu vielleicht noch Auskunft geben und ich würde mich vielleicht noch zu einem Ja umstimmen lassen.

Direktor SUE *Reto Nause*: Ganz herzlichen Dank für die wirklich gute Aufnahme des Berichts. Ganz herzlichen Dank auch für die positiven und konstruktiven Diskussionen, die wir in der Kommission hatten. ewb hat tatsächlich sehr schwierige Zeiten hinter sich. Wir durchlebten etwa zehn Jahre, in denen die Gestehungskosten des Stroms höher waren als die Marktpreise, die man für den Strom erzielen konnte. Das heisst, faktisch hat man mit jeder produzierten Kilowattstunde Geld verloren. ewb hat aber auch in der Zukunft äusserst schwierige Zeiten vor sich. Weniger was die Preisentwicklung des Stroms angeht, sondern vielmehr was die Gewährleistung der Versorgungssicherheit angeht. Die Versorgungssicherheit beschäftigt uns im Moment enorm. ewb hat eine Taskforce eingesetzt, der Gemeinderat hat sich zu diesem Thema ausgetauscht und unterhalten und es stehen uns ganz intensive und spannende Monate bevor. Der Gemeinderat steht in sehr engem, gutem und konstruktivem Austausch mit

dem Verwaltungsrat wie auch mit der Geschäftsleitung von ewb. Man kann sagen, dass die Aufsicht und die Leistungsverträge, die wir mit ewb haben, und die Zusammenarbeit gut funktionieren und die Leistungen erbracht werden. Was den Absatz des Stroms angeht, muss ich Ihnen, Alexander Feuz, sagen, dass ewb mit der Hälfte oder mehr als der Hälfte des produzierten Stroms am freien Markt und somit im heftigsten Konkurrenzkampf steht. Wir sind dort konkurrenzfähig, wir können also den Strom, den wir produzieren, auch absetzen. Bei den restlichen 40 Prozent, die bei den Tarifikunden abgesetzt werden, erhält jeder Tarifikunde die Wahlfreiheit, welches Stromprodukt er wählen möchte. Defaultmässig – ja, das ist tatsächlich so – ist im Standardprodukt Wasserkraft enthalten und das wird auch so bleiben. Merci vielmals, wenn Sie den Bericht positiv zur Kenntnis nehmen.

Beschluss

Der Stadtrat nimmt den Leistungsauftragsbericht zustimmend zur Kenntnis.

(46 Ja, 3 Nein, 11 Enthalten) [Namen](#) 099

Stadtratspräsident *Manuel C. Widmer*: Am Ende dieser Sitzung möchte ich mich bei Ihnen dafür bedanken, dass Sie beim Personalreglement so konzentriert mitgearbeitet haben. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass eine solch riesige Kaskade von Abstimmungen über Anträge zu einem Reglement so diszipliniert durchgeführt werden kann. Ich bin Ihnen sehr dankbar dafür. Wir haben in der nächsten Sitzung beim Parkkartenreglement noch einmal die Chance, das durchzuziehen. Ich bitte Sie also wieder um dieselbe Disziplin und wünsche Ihnen einen schönen Abend.

Verschobene Traktanden

Der Stadtrat verschiebt die Beratung der folgenden Traktanden auf eine spätere Sitzung:

16 2021.SUE.000033 Gebührentarif der Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie: Reglement vom 21. Mai 2000 über die Gebührenerhebung durch die Stadtverwaltung Bern (Gebührenreglement; GebR; SSSB 154.11); Teilrevision; 2. Lesung

17 2020.TVS.000101 Erhöhung Parkiergebühren sowie Gebührenbefreiung im Zusammenhang mit Giveboxen: Reglement vom 21. Mai 2000 über die Gebührenerhebung durch die Stadtverwaltung Bern (Gebührenreglement, GebR; SSSB 154.11); Teilrevision; 2. Lesung

18 2021.SR.000210 Interpellation Fraktion SVP (Alexander Feuz, SVP/Thomas Glauser, SVP): Quartierparkkarten im Stadtteil I (Innere Stadt): Verknappung des Angebots und gleichzeitige massive Preiserhöhung der Parkierungsgebühren: Sollen die letzten Anwohner mit Auto abgezockt und aus der Stadt Bern vertrieben werden?

19 2021.SR.000218 Interpellation Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser/Kurt Rügsegger, SVP): Quartierparkkarten im Stadtteil V (Breitenrain-Lorriane): Verknappung des Angebots und gleichzeitige massive Preiserhöhung der Parkierungsgebühren: Sollen die letzten Anwohner mit Auto abgezockt und aus der Stadt Bern vertrieben werden?

20 2021.SR.000209 Interpellation Fraktion SVP (Alexander Feuz, SVP/Thomas Glauser, SVP): Quartierparkkarten im Stadtteil VI (Bümpliz-Oberbottigen): Verknappung des Angebots und gleichzeitige massive Preiserhöhung der Parkierungsgebühren: Sollen die letzten Anwohner mit Auto abgezockt und aus der Stadt Bern vertrieben werden?

21 2022.TVS.000064 BERNMOBIL; Leistungsauftragsbericht 2021

22 2021.SK.000266 Genereller Entwässerungsplan (GEP) Stadt Bern: Umsetzung dringender Massnahmen; Projektierungs- und Realisierungskredit (1. Tranche) sowie Projektierungskredit (2. Tranche)

- 23 2017.TVS.000313 Velohauptroute Bern–Bethlehem–Brünnen; Ausführungskredit
24 2020.SR.000146 Postulat Fraktion GB/JA! (Franziska Grossenbacher/Katharina Gallizzi, GB): Priorisierung der Velohaupttrouten

Eingänge

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

1. Motion Fraktion SP/JUSO (Szabolcs Mihalyi/Barbara Keller, SP): Langfristige Schulraumplanung mit fairer Mitsprache der Quartierbevölkerung
2. Interfraktionelle Kleine Anfrage GB/JA!, SP/JUSO (Lea Bill, GB/Bernadette Häfliger, SP): Unterschriften sammeln am Buskers – was gilt wirklich?
3. Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Thomas Glauser/Kurt Rügsegger, SVP): Kritische Fragen zum Baustellenverkehr im ehemaligen Tramdepot Burgernziel und an anderen Orten
4. Kleine Anfrage Fraktion SVP (Alexander Feuz/Kurt Rügsegger/Erich Hess, SVP): Kritische Frage zu den mobilen Kunstwerken, resp. verschönerten Autowracks beim Bubenbergplatz und in den blauen Zonen der Quartiere
5. Kleine Anfrage Fraktion FDP/JF (Florence Schmid, JF/Simone Richner, FDP): Einfluss der Teuerung auf die Budgetdebatte der Stadt Bern

andere Eingänge

-

Schluss der Sitzung: 22.25 Uhr

Namens des Stadtrats

Der Präsident

für das Protokoll

11.11.2022

X 

X

Signiert von: Manuel Widmer (Qualified Signature)