2019.SR.000295

Motion Zora Schneider (PdA): Mindestlohn von 4000 Franken auch für das Reinigungspersonal der Stadt Bern; Begründungsbericht

Am 19. Oktober 2019 hat der Stadtrat folgende Motion Zora Schneider (PdA) im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

In der Lohnskala der Stadt Bern vom Mai 2019 wird angegeben, dass es bei Angestellten der Stadt Bern einen Minimallohn von 48'500 Franken gibt. Andererseits weist die Skala aber auch aus, dass es Angestellte gibt, die nicht so viel verdienen. Diese sind als Lohnstufen -4 bis 1 ausgewiesen.[1] U.a. sind Angestellte im Stundenlohn beschäftigt, die abzüglich des 13. Monatslohns mit 3312.10 Franken pro Monat entlöhnt werden. Da ein solches Gehalt für herausfordernde und prekäre Jobs wie z. B. das Putzen nicht angemessen ist, soll die Stadt Bern eine Lohnerhöhung auf 4000 Franken vornehmen. Falls die betreffenden Arbeitenden nicht direkt von der Stadt angestellt sind, soll sie die Stadt selber anstellen und so ein angemessenes Einkommen für die Betreffenden sichern. Dabei soll beachtet werden, dass gewisse Angestellte die Möglichkeit einer Anstellung im Stundenlohn schätzen. Falls dies noch nicht der Fall ist, soll die Stadt Bern ausserdem folgende auch von Gewerkschaften geforderten Grundsätze anwenden:
Es soll in Absprache mit dem betreffenden Personal eine Mindestarbeitszeit festgelegt werden. Bei Krankheit, Unfall oder Ausfall des Arbeitseinsatzes soll der Lohn garantiert werden. Es sollen auch bei kleinen Pensen automatische Pensionskassenbeiträge entrichtet werden. Kündigungsfristen und Ferienanspruch sollen gemäss den Regeln der Festangestellten ausgestaltet werden. Falls solche noch nicht bestehen, sollen Richtlinien zur Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen erarbeitet werden und zu hoher Arbeitsdruck mit zu hohen Zielsetzungen soll aus gesundheitlichen Gründen vermieden werden. Austrittgespräche sollen auch mit Reinigungskräften durchgeführt werden. Dies ist bisher noch nicht der Fall.

Bern, 17. Oktober 2019
Erstunterzeichnende: Zora Schneider
Mitunterzeichnende: Tabea Rai, Eva Gammenthaler, Luzius Theiler

Bericht des Gemeinderats

Wie nachfolgend aufzuzeigen ist, besteht aus Sicht des Gemeinderats kein Handlungsbedarf mehr. Die Forderungen der Motion wurden – soweit dies nicht bereits unter den altrechtlichen Bestimmungen der Fall war – mit Inkraftsetzung des revidierten Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) und der revidierten Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB 153.011) am 1. Oktober 2024 vollständig erfüllt.

Die Motion basiert auf der falschen Annahme, dass Mitarbeitende der Stadt Bern gemäss Lohnskala weniger als den Mindestlohn von Fr. 4 000.00 verdienen könnten, dann nämlich, wenn sie in einer Anlaufstufe angestellt seien. Unter anderem seien Mitarbeitende im Stundenlohn beschäftigt, die abzüglich des 13. Monatslohns einen Monatslohn von lediglich Fr. 3 312.10 verdienten.

[1] https://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/fpi/personalamt/was-koennen-sie-erwarten/anstellungsbedingungen

Sämtliche Mitarbeitende der Stadt Bern werden neu unabhängig davon, ob sie im Monats- oder im Stundenlohn angestellt sind, öffentlich-rechtlich angestellt (Art. 5 PRB) und gemäss dem im Personalreglement festgelegten Lohnklassensystem entlöhnt (Art. 28 PRB). Die Lohnklassen und Lohnstufen ergeben sich aus Anhang 1 des Personalreglements. Im sogenannten Lohnskalenbüchlein – einem Arbeitsinstrument für das städtische Personalmanagement – werden aus technischen Gründen für jede Lohnklasse (3 – 29) und jede Lohnstufe (0 – 15), einschliesslich der Anlaufstufen (-1 bis -4) und der Leistungsstufen (16 – 20) die Lohnbeträge gemäss Jahres- und Stundenlohn aufgeführt. In den untersten drei Lohnklassen 3, 4 und 5 werden die Anlauf- wie auch die Leistungslohnstufen aufgeführt. Gemäss dem Lohnskalenbüchlein würde theoretisch der Monatslohn in Lohnklasse 3 und Anlaufstufe -4 – ohne 13. Monatslohn – einem Betrag von Fr. 3 312.10 entsprechen. Artikel 27a PRB stellt jedoch sicher, dass der Minimallohn bei der Stelleneinreihung nicht unterschritten werden darf, soweit es sich nicht um Minderjährige und Mitarbeitende in Ausbildung handelt. Effektiv sind gemäss städtischem Lohnsystem damit keine Mitarbeitenden zu einem Lohn angestellt, der unter der Minimallohnschwelle liegt. Mitarbeitende in Lehre, Praktikum oder auf Nischenarbeitsplatzstellen erreichen die Minimallohnschwelle nicht, was einerseits sachlich begründet ist und andererseits dem Rechtsgleichheitsgebot entspricht und entsprechend von der Motion auch nicht in Frage gestellt wird.

Darüber hinaus wurde die Bestimmung zum Minimallohn in dem seit dem 1. Oktober 2024 in Kraft getretenen Personalreglement neu formuliert. Neu ist vorgesehen, dass mit Inkrafttreten der nächsten Revision des Lohklassensystems der städtische Minimallohn bei Fr. 52 000.00 festgelegt und indexiert werden muss (Art. 27a PRB). Damit liegt der monatliche Minimallohn ab diesem Zeitpunkt deutlich über Fr. 4 000.00 brutto.

Eine privatrechtliche Anstellung respektive eine Anstellung gemäss AVB ist künftig wie bereits erwähnt nicht mehr möglich. Noch bestehende Arbeitsverhältnisse nach AVB werden ab 1. Oktober 2024 innert Jahresfrist in öffentlich-rechtliche Anstellungen überführt (Art. 91 PRB). Damit unterliegen sämtliche Mitarbeitende der Stadtverwaltung den gleichen Anstellungsbedingungen und es ist sichergestellt, dass sämtlichen Mitarbeitenden in Bezug auf die Lohnfortzahlung, Kündigungsfristen, Ferien etc. die gleichen Rechte zukommen, unabhängig davon, ob sie im Stunden- oder im Monatslohn angestellt sind.

Anstellungen im Stundenlohn sind darüber hinaus nur noch ausnahmsweise und bei Vorliegen von sachlichen Gründen, beispielsweise bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen oder bei einem Arbeitspensum unter 20 Prozent, möglich (Art. 5b PVO). Dies wird dazu führen, dass die Mehrheit der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden neu in einem Monatslohn angestellt wird. Artikel 3 PVO sieht zudem vor, dass alle Arbeitsverträge neu ein Arbeitspensum enthalten müssen. Das bedeutet, auch bei Mitarbeitenden im Stundenlohn muss bei Anstellungsbeginn ein konkretes Pensum mit einer Bandbreite von 10 % vereinbart und im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Wo Ansprüche wie beispielsweise die Lohnfortzahlung, die in Geld ausgerichtete Treueprämie oder die ergänzende Kinderzulage aus dem Lohn bzw. dem Pensum abgeleitet werden, werden die durchschnittlichen Lohn- bzw. Arbeitsleistungen der vorangehenden zwölf Monate berücksichtigt. Massgeblich ist, was die mitarbeitende Person in den letzten zwölf Monaten effektiv gearbeitet hat und nicht allein, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Damit wird sichergestellt, dass Mitarbeitende im Stundenlohn auch in finanzieller Hinsicht den Mitarbeitenden im Monatslohn gleichgestellt sind.

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben zudem Anspruch auf eine jährliche Personalbeurteilung und selbstverständlich auf ein Abschlussgespräch im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Gesundheitsschutz wird jederzeit gewährleistet. Die Stadt verpflichtet sich in Artikel 2 Absatz 1 PVO, die öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutzbestimmungen gemäss Arbeitsgesetz nament-

lich Artikel 6, 25 und 36a sowie dessen Ausführungsbestimmungen zu gewährleisten. Die Stadt verfügt darüber hinaus über ein Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unter anderem sind Linienvorgesetzte dazu angehalten für ergonomische Arbeitsplätze, die den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Arbeitsumgebung, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsmittel entsprechen zu sorgen, Gefährdungen und Gesundheitsrisiken der Arbeitsplätze zu erfassen und zu reduzieren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Forderungen der Motion mit Inkrafttreten des neuen Personalrechts per 1. Oktober 2024 vollständig erfüllt worden sind und damit kein Handlungsbedarf mehr besteht.

Bern, 18. Dezember 2024

Der Gemeinderat