

**Interfraktionelle Motion SP/JUSO, AL/PDA (Bernadette Häfliger/Barbara Keller, SP/Tabea Rai, AL): Das unternehmerische Risiko nicht dem Personal überbinden**

Mit dem zwischen der Stadt Bern und der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2028 laufenden Leistungsvertrag übernimmt die Stadt Bern umfassende Aufgaben im Bereich der Asylsozialarbeit für die ihr zugeteilten Flüchtlinge. Aufgrund des darin vorgesehenen Abgeltungssystems übernimmt die Stadt ein hohes betriebliches und unternehmerisches Risiko. Verschiedene äussere Umstände, insbesondere die restriktive Migrationspolitik der EU sowie ab 2020 die Corona Pandemie, haben dazu geführt, dass die Zahl der Asylsuchenden seit der Offertstellung durch die Stadt im Jahr 2018 um Zweidrittel zurückgegangen ist.

Um das betriebliche Risiko in diesem Projekt zu reduzieren, hat eine Mehrheit des Stadtrates mit Beschluss vom 13. Februar 2020 verlangt, Stellen, welche aufgrund der Umstrukturierung bei der Stadt neu geschaffen werden, zeitlich auf den erstmöglichen Kündigungstermin zu befristen. Dieser Entscheid entbindet jedoch die Stadt als Arbeitgeberin nicht davon, ihre Fürsorgepflicht und die personalrechtlichen Gepflogenheiten im Einzelfall einzuhalten. In einem dem sozialen Dialog verpflichteten Unternehmen, wie es die Stadt Bern ist, ist die Arbeitgeberin angehalten, berechnete Anliegen der Arbeitnehmenden zu erfüllen, sofern diese die Arbeitgeberin ökonomisch nicht überfordern.

Aufgrund der negativen Entwicklung des Projekts Na-Be sowie dem verspäteten Reagieren des Sozialamtes und der BSS, wurde in der Zwischenzeit 18 Personen eröffnet, dass ihre Verträge nicht weitergeführt werden. Es handelt sich dabei zum Teil um Personen, die hintereinander schon fünf befristete Arbeitsverträge der Stadt hatten und die aufgrund ihrer Aufenthaltsstati darauf angewiesen sind, in einem Arbeitsverhältnis zu stehen. Bei den 18 Personen handelt es sich um äusserst qualifizierte Mitarbeitende, die auch in anderen Teilen des Sozialamtes bzw. der Verwaltung der Stadt Bern eingesetzt werden könnten. Dies insbesondere, da die Fluktuation beim Sozialamt bei ca. dreissig Personen pro Jahr liegt.

Es kann nicht sein, dass das gesamte betriebliche und unternehmerische Risiko beim Projekt Na-Be auf das Personal überbunden wird. Insbesondere, weil mit der Weiterbeschäftigung dieses Personals in anderen Teilen der Verwaltung der Stadt Bern kein Schaden entsteht, sondern aufgrund der Qualifikation der Betroffenen ein Mehrwert geniert werden kann und eine sofortige finanzielle Entlastung im Projekt Na-Be möglich wäre.

Der Gemeinderat wird aufgefordert:

1. Umgehend Verhandlungen mit der Gewerkschaft VPOD Stadt Bern und dem Personalverband der Stadt Bern aufzunehmen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden.
2. Den von der Auflösung der Arbeitsverträge betroffenen Mitarbeitenden im Projekt NaBe vorrangig freierwerdende Stellen in der Stadtverwaltung anzubieten, für die sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation geeignet sind.

Bern, 03. März 2022

Erstunterzeichnende: Bernadette Häfliger, Barbara Keller, Tabea Rai

Mitunterzeichnende: Szabolcs Mihalyi, Nora Krummen, Michael Sutter, Laura Binz, Katharina Altas, Lena Allenspach, Nicole Cornu, Alina Irene Murano, Halua Pinto de Magalhães, Mohamed Abdirahim, Sara Schmid, Valentina Achermann, Simone Machado, Matteo Micieli, Jemima Fischer, Eva Chen, Timur Akçasayar, Diego Bigger, Bettina Stüssi

## Antwort des Gemeinderats

Der Inhalt der vorliegenden Motion betrifft einen Bereich, der in der Zuständigkeit des Gemeinderats liegt. Der Motion kommt deshalb der Charakter einer Richtlinie zu. Sollte die Motion erheblich erklärt werden, ist sie für den Gemeinderat nicht bindend. Er hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grads der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrags. Zudem bleibt die Entscheidungsverantwortung beim Gemeinderat.

Angesichts der tiefen Fallzahlen im Asylbereich zu Jahresbeginn 2022 ergriff die Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS) Massnahmen zur Verkleinerung des Personalkörpers des Asylsozialdiensts, damit mit den kantonalen Abgeltungen ein kostendeckender Betrieb möglich wird. Das Personal wurde nach vorgängiger Information der Personalverbände am 11. Januar 2022 darüber in Kenntnis gesetzt, dass die befristeten Anstellungsverhältnisse nicht mehr verlängert werden können. Von dieser Massnahme wären 18 Mitarbeitende (12 Vollzeitäquivalente) betroffen gewesen. Allen betroffenen Personen wurden folgende Hilfestellungen angeboten:

- aktive Hinweise per E-Mail, sobald im Sozialamt Stellen ausgeschrieben werden;
- vereinfachtes Bewerbungsverfahren für diese Ausschreibungen im Sozialamt;
- Zugang zum internen städtischen Stellenmarkt;
- das Laufbahnberatungsangebot der Stadt steht uneingeschränkt zur Verfügung.

Innert weniger Wochen fanden vier der betroffenen Mitarbeitenden in anderen Bereichen des Sozialamts und bei anderen städtischen Dienststellen neue Anstellungsverhältnisse.

Durch den Ukraine-Krieg veränderte sich die Situation im Asylsozialdienst ab März 2022 jedoch stark. Der rasche Anstieg der Unterstützungsgesuche von geflüchteten Menschen aus der Ukraine machte eine sofortige Wende in der Personalplanung nötig. Rasch haben alle im Asylbereich tätigen Organisationen angefangen, Personal zu rekrutieren. Damit der Betrieb des Asylsozialdiensts stabil gehalten und der Auftrag als regionale Partnerin weiterhin erfüllt werden konnte, wurde im März 2022 allen befristet angestellten Mitarbeitenden ein Angebot für eine unbefristete Anstellung gemacht. Die Gewerkschaft VPOD Stadt Bern wie auch der Personalverband der Stadt Bern wurden vorgängig informiert. Die entsprechenden Mitarbeitenden-Gespräche haben inzwischen – sofern von den Mitarbeitenden gewünscht – alle stattgefunden. Diejenigen Mitarbeitenden, die dies wünschten, haben mittlerweile einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten; diese neuen Verträge treten per 1. Januar 2023 in Kraft. Damit haben alle Personen, die vorgängig wiederholt befristet angestellt waren, eine unbefristete Anschlusslösung gefunden (teilweise unterstützt im Rahmen des internen Stellenmarkts).

Darüber hinaus muss aktuell zusätzliches Personal gesucht werden, um die Leistungen des Asylsozialdiensts für Personen mit Status S angemessen sicherstellen zu können. Die nötigen Neuanstellungen erfolgen grundsätzlich wieder befristet. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass bei einer Beruhigung der Kampfhandlungen in der Ukraine mit einer raschen Rückkehr der geflohenen Menschen zu rechnen ist. Der Ukraine-Krieg hat erneut verdeutlicht, wie gross die Volatilität im Asylbereich sein kann und dass im Asylsozialdienst eine hohe organisatorische Flexibilität nötig ist. Das im August 2022 vom Stadtrat verabschiedete revidierte Personalreglement der Stadt Bern sieht auch künftig aus sachlichen Gründen befristete Anstellungen vor.

Mit den betroffenen Angestellten, der Gewerkschaft VPOD Stadt Bern und dem Personalverband der Stadt Bern wurden im Verlaufe des Frühjahrs 2022 verschiedene Gespräche zur Personalsituation im Asylsozialdienst geführt. Von Seiten der Stadt waren dabei unterschiedliche Hierarchiestufen und Fachbereiche involviert, namentlich die Amtsleitung des Sozialamts, der

städtische Personalrechtsdienst, die Leitung des Direktionspersonaldienstes der BSS, die Direktorin der BSS sowie eine Delegation des Gemeinderats.

Aus Sicht des Gemeinderats sind die Anliegen der vorliegenden Motion damit erfüllt.

**Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion als Richtlinie erheblich zu erklären und gleichzeitig abzuschreiben.

Bern, 31. August 2022

Der Gemeinderat