

Totalrevision der Personalerlasse

Fragebogen zur Vernehmlassung "Entwürfe Personalreglement und Personalverordnung"

Absender:

Name, Vorname / Organisation [Schmid Eva / Sozialdemokratische Partei Muri-Gümligen](#)
Adresse [Postfach 251, 3074 Muri b. Bern](#)
E-Mail eva.k.schmid@bluewin.ch / info@spmuri.ch

Bitte geben Sie den ausgefüllten Vernehmlassungsfragebogen bei der HR-Verantwortlichen / dem Personaldienst ab oder senden Sie ihn bis **spätestens am 21. März 2021** an die

Gemeindeverwaltung Muri bei Bern
HR-Verantwortliche / Personaldienst
Thunstrasse 74
3074 Muri bei Bern
hr@muri-guemligen.ch

Wir danken Ihnen für Ihre Teilnahme herzlich!

Gemeinderat Muri bei Bern

Wir gestatten uns die Vorbemerkung, dass die gesetzte Vernehmlassungsfrist angesichts des Zeitbedarfs, der eine seriöse Auseinandersetzung mit den Entwürfen für ein neues Personalreglement und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen erfordert, zu kurz ist.

1 Gesamtbeurteilung

1.1 Reglement

Sind Sie gesamthaft mit dem Entwurf des Reglements zufrieden?

- ja
 eher ja → Jein
 eher nein
 nein

Begründung:

Gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen für das Gemeindepersonal sind ein Kernanliegen der SP Muri-Gümligen. Der vorliegende Reglementsentwurf scheint uns zwar grundsätzlich umsichtig abgefasst. Dennoch ist aus unserer Sicht in verschiedenen zentralen Punkten Verbesserungsbedarf angezeigt:

- Die *Ausführungen zur Personalpolitik* sind hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung weiter zu konkretisieren. Insb. ist auch der Schutz vor sexueller Belästigung, vor Diskriminierung oder anderem Verhalten am Arbeitsplatz, das die Würde von Arbeitnehmer*innen beeinträchtigt, zu thematisieren und eine Diversity-&Inclusion-Strategie vorzusehen.
- Die *Mitwirkung der Mitarbeitenden* ist schwammig formuliert. Die Stadt Bern hat hier eine gute Lösung, die zu übernehmen ist.
- *Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub* dürfen durchaus grosszügiger sein als das gesetzliche Minimum.
- Die *Altersgrenze* bzw. das Pensionierungsalter für Männer und Frauen bei 65 anzusetzen, ist ein No-Go, solange die Lohngleichheit nicht Realität ist.
- *Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*: Bei der *Abgangsentschädigung* ist auch das Alter zu berücksichtigen, d. h. jedes Altersjahr über 55 soll doppelt angerechnet werden.
- *Kündigung*: Es ist ein *Kündigungsschutz* für Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr vorzusehen.
- *Ferien Lernende*: Gemäss Vernehmlassungsunterlagen besteht die Absicht, für Lernende den Ferienanspruch des Kantons zu übernehmen, was wir begrüssen. Dies ist im Entwurf des Personalreglements aber nicht umgesetzt und daher zu korrigieren.
- *40-Stunden-Woche* als Teil fortschrittlicher, attraktiver Arbeitsbedingungen.
- *Vertrauensarbeitszeit*: Wie bereits in unserer Stellungnahme zu den «Eckwerten» ausgeführt, lehnen wir die Vertrauensarbeitszeit – egal für welche Hierarchiestufe – ab.

Die Umsetzung dieser Punkte bietet der Gemeinde die Chance, eine nachhaltige und somit wettbewerbsfähige Personalpolitik zu leben, wie sie unter Art. 2 Abs. 1. des Reglementsentwurfs postuliert wird. Dabei gilt es zu beachten, dass fortschrittliche Arbeitsbedingungen, unternehmerische Sozialverantwortung sowie insb. eine D&I-Strategie das «Employer Branding» einer attraktiven Arbeitgeberin prägen und damit zu einer erfolgreichen Gewinnung und Erhaltung von qualifizierten, verantwortungsbewussten Mitarbeitenden massgeblich beitragen.

Weitere Bemerkungen:

Die Vorgaben zur Wahrung des Amtsgeheimnisses sind so abzufassen, dass sie den Mitarbeitenden, die wahrscheinlich nur das Personalreglement der Gemeinde haben, klar sind, sodass sie nicht noch das kantonale Personalgesetz konsultieren müssen.

Ferner sind die Vorgaben betreffend Geschenk-Annahmeverbot besser zu formulieren. Es spricht nichts dagegen, die im geltenden Personalreglement verankerte Regelung ins neue Recht zu transferieren.

Verordnung

Sind Sie gesamthaft mit dem Entwurf der Verordnung zufrieden?

- ja
- eher ja
- eher nein
- nein

Begründung:

Wie bereits in der Vernehmlassung zu den «Eckwerten» ausgeführt, begrüßen wir die Möglichkeit, dass Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten können. Die Konkretisierung in den Artikeln 53 bis 56 ist nicht überall stichhaltig oder geht teilweise zulasten der Mitarbeitenden. Insb. sehen wir Abgrenzung- und Umsetzungsschwierigkeiten, z. B. in Bezug auf eine allfällige Anordnung und die dafür vorausgesetzte Zumutbarkeit.

Der Entwurf ist dahingehend zu ergänzen, dass der Gemeinderat die Bestellung einer/eines Gleichstellungs- und D&I-Beauftragten vorsieht und eine Anlaufstelle zur Meldung von sexuellen Belästigungen, Diskriminierungen und Mobbing wie auch Whistleblowing schafft.

Weitere Bemerkungen, s. zu den einzelnen Artikeln und unter den Bemerkungen zum Reglement.

Weitere Bemerkungen:

2 Weitere Bemerkungen / Anliegen / Inputs

2.1 Reglement

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 2 Abs. 1 (Personalpolitik) → **Änderungsantrag**

Die Gemeinde verfolgt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, **als wettbewerbsfähige Arbeitgeberin** fachlich ausgewiesene, verantwortungsbewusste und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.

Art. 2 Abs. 3 (Personalpolitik) → **Änderungsantrag**

Sie ~~gewährleistet die~~ **stellt die tatsächliche Gleichstellung ihrer Mitarbeitenden** in Bezug **auf Chancen- und Lohngleichheit sicher und** gewährleistet, dass diese in Bezug auf Geschlecht, **sexuelle Orientierung**, Alter, Religion, **Weltanschauung**, kulturelle Zugehörigkeit, Beeinträchtigung oder soziale Herkunft nicht diskriminiert werden und schützt sie vor sexuellen Belästigungen oder anderem Verhalten am Arbeitsplatz, das die Würde der Mitarbeitenden beeinträchtigt. ~~Sie nimmt Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse und auf Menschen mit einer Beeinträchtigung~~

Art. 2 Abs. 4 (Personalpolitik) → **Änderungsantrag (Abs. 4 neu)**

Sie ergreift Massnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben, insb. hinsichtlich Familien- und Care-Arbeit, und nimmt Rücksicht auf Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Art. 2 Abs. 5 (Personalpolitik)

Streichen (*Scheint uns durch Art. 6 abgedeckt.*)

Art. 3 (Mitwirkung) → **Neu [übernommen aus Personalreglement der Stadt Bern]**

¹Die Mitwirkung wird ausgeübt durch die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personalausschüsse und die Personalverbände.

²Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte, insbesondere wegen ihrer Zugehörigkeit zu Personalausschüssen und -verbänden, kein Nachteil erwachsen.

³Die Mindestanforderungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben gelten sinngemäss.

II. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Abs. 1 (Änderung des Arbeitsverhältnisses) → **Änderungsantrag**

¹Die Gemeinde kann Mitarbeitenden nach vorheriger Anhörung vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit oder einen anderen zumutbaren Arbeitsort zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder ein zweckmässiger und wirtschaftlicher Personaleinsatz dies aufgrund einer Reorganisation oder aus anderem Grund erfordern.

Vorgängige Anhörungen sind State of the Art im Rahmen von Change-Prozessen und können die Akzeptanz von Reorganisationen positiv beeinflussen.

Art. 10 lit. e (Beendigung) → **Präzisierung**

e durch **fristlose Kündigung oder Ablauf der Kündigungsfrist**,

Art. 11 Abs. 1 (Altersgrenze)

Die Altersgrenze bzw. das reguläre Pensionierungsalter für Männer wie Frauen bei 65 anzusetzen, ist mit Blick auf die nicht erreichte Lohngleichheit nicht akzeptabel. Der Artikel ist daher entsprechend umzuformulieren.

Art. 12 (Kündigung)

Für Mitarbeitende ab dem vollendeten 55 Altersjahr ist ein Kündigungsschutz vorzusehen. Denn Tatsache ist: Wenn nicht top qualifiziert, haben es heute bereits 50-Jährige schwer, eine neue Stelle zu finden, geschweige denn Über-55-Jährige. S. auch Bemerkung zur Verordnung.

Art. 14 (Abgangsentschädigung)

S. Bemerkung zu Art. 17 der Verordnung.

III. Lohn und andere finanzielle Leistungen

Art. 17 Abs. 4 (Lohnentwicklung) → **Streichen**

Bei schlechter Leistung, für die oft auch arbeitsplatzspezifische oder gesundheitliche Faktoren ursächlich sein können, gibt es andere Massnahmen als eine Rückstufung und damit Bestrafung durch ökonomische Schlechterstellung der/des Mitarbeitenden.

Art. 18 (Teuerung) → **gesetzestechnischer Hinweis**

⁴Die Anpassung des Lohnes an

Art. 20 Abs. 1–4 (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub)

→ **Änderungsantrag**

¹ Mitarbeiterinnen haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von ~~426~~ Wochen.

² Mitarbeiter haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von ~~zehn~~ **zwanzig** Arbeitstagen.

³ Mitarbeitende haben bei **bewilligter Aufnahme eines Kindes** zur der Adoption eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von ~~zehn~~ **12 Wochen** Arbeitstagen.

Ein Mutterschaftsurlaub von 26 Wochen entspricht den Empfehlungen der WHO, 10 Tage Vaterschaftsurlaub sind mittlerweile bundesrechtlich verankert. 20 Tage erachten wir deshalb als Minimum. Die 12 Wochen Adoptionsurlaub lehnen sich ebenfalls Empfehlungen an.

IV. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 24 Abs. 1 und 4 (Arbeitszeit) → **Änderungsantrag**

¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für vollzeitlich angestellte Mitarbeitende ~~402~~ Stunden.

⁴ **Streichen** (Gemäss PG. Siehe einleitende Bemerkungen zum Reglement.)

Art. 25 Abs. 2 (Ferien)

²Lernende haben Anspruch auf **32** Arbeitstage pro Kalenderjahr. (Gemäss PG. Siehe einleitende Bemerkungen zum Reglement.)

Art. 29 (öffentliche Ämter)

Hier sollte die Regelung des Kantons übernommen werden, hinsichtlich einer Rechtsgrundlage, die Klarheit schafft.

V. Weitere Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 34 Abs. 1 (Amtsgeheimnis)

Abs. 1 beschränkt sich auf den Verweis auf die Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung. Auf diese wird in Art. 6 verwiesen, d. h. die Norm (Art. 58 PG) käme ohnehin zur Anwendung. Hilfreicher wäre hier eine kurze Umschreibung, was mit «Amtsgeheimnis» gemeint ist. Z. B.:

¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über Wahrnehmungen zu schweigen, die sie in Erfüllung ihrer Aufgabe gemacht haben und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Schweigepflicht gilt über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Art. 35 (Annahme von Geschenken)

Der Vorschlag im Reglementsentwurf ist gut gemeint, aber schlecht gemacht. Die Regelung im heute geltenden Personalreglement (Art. 53) ist besser. Gemäss Art. 35 Abs. 1 könnte eine angestellte Person ein Geschenk annehmen und müsste dann die vorgesetzte Person darüber orientieren. Gemäss Abs. 2 dürfte sie zusätzlich darüber rätseln, ob die Vorgabe, wonach das Geschenk «keine Zuwendung von unverhältnismässig grossem Wert ist» rätseln.

VI. Versicherungsschutz

—

VII. Konflikte, Verfahren, Rechtsschutz

Art. 39 (Konflikte)

Vgl. Bemerkung zu Art. 42.

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 42 (Ausführungsbestimmungen)

In Abs. 2 wäre die Bestellung einer gleichstellungsbeauftragten, für das D&I-Management zuständige Person als Anlauf- und Ombudsstelle für Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Whistleblowing vorzusehen. S. auch einleitende Bemerkungen.

2.2 Verordnung

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Hier wäre die Funktion einer gleichstellungsbeauftragten, für D&I-Fragen zuständigen Person als Anlauf- und Ombudsstelle für Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Whistleblowing aufzuführen. S. auch einleitende Bemerkungen.

Art. 8 Abs. 3, Zeile 4:
Angelegenheiten

II. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 17 (Abgangsentschädigung)

Die vorgeschlagene Abgangsentschädigung wird der Realität nicht gerecht: Verliert jemand im 55. Altersjahr die Stelle, ist die Chance auf eine neue Stelle mit vergleichbaren Bedingungen gleich null, die Chance, überhaupt eine neue Stelle zu finden, wohl ebenfalls nicht gross. Eine Abgangsentschädigung ändert daran nichts. Allgemein bekannt ist auch, dass es – je nach Qualifikation – auch schon 50-Jährige schwer haben, eine neue Stelle zu finden. Insofern entspricht die vorgeschlagene Lösung einem Mindeststandard, wie ihn auch Gewerkschaften vorschlagen.

III. Lohn und andere finanzielle Leistungen

Art. 37 (Sitzungsgeld)

Nehmen Mitarbeitende der Gemeinde in Ausübung ihrer Funktion an Sitzungen teil, egal ob vor oder nach 19 Uhr, ist die ganze Zeit als reguläre Arbeitszeit anzurechnen / zu erfassen und ggf. mit Zuschlag nach Arbeitsgesetz zu entschädigen.

Begründung: Es gibt keinen Grund, weshalb die Mitarbeitenden für einen Teil ihrer Arbeit nicht regulär entschädigt werden sollten. Die Entrichtung/Vergütung von Spesen liegt hingegen auf der Hand.

IV. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Art. 44 Abs. 2 → **Präzisierungsvorschlag**

²An den ~~Vortagen~~ **Am letzten Werktag** vor Karfreitag und dem 1. August endet die Öffnungszeit um 16.00 Uhr.

Art. 53 bis 56 (Homeoffice)

Die Konkretisierung in den Artikeln 53 bis 56 führt zu Abgrenzung- und Umsetzungsschwierigkeiten, z. B. in Bezug auf eine allfällige Anordnung und die dafür vorausgesetzte Zumutbarkeit. (Art. 53 Abs. 2) Es kann nicht sein, dass sich Mitarbeitende rechtfertigen müssen, warum Homeoffice für sie nicht zumutbar ist. Oder sollen Vorgesetzte durch Verletzung der Privatsphäre der Mitarbeitenden, durch Begehung vor Ort, feststellen, ob die Zumutbarkeit gegeben ist?

Unverständlich ist, dass Mitarbeitende nur ausnahmsweise und nicht grundsätzlich für den Gebrauch ihres privaten Equipments entschädigt werden sollen, wenn ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit im Homeoffice benötigte Infrastruktur nicht oder nur zu Teilen von der Gemeinde zur Verfügung gestellt wird (Art. 56 Abs. 2). Dies steht im Widerspruch zum Grundsatz zum Auslagenersatz.

V. Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

—

VI. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

S. Bemerkung zum Reglement.

VII. Fort- und Weiterbildung

—

VIII. Versicherungsschutz

—

IX. Übergangs- und Schlussbestimmungen

—