

Motion Fraktion GB/JA! (Sabine Baumgartner, GB): Förderung der Teilzeitarbeit für Stadtangestellte mit Betreuungspflichten; Begründungsbericht

Am 30. April 2015 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion GB/JA! im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

„Eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und längst kein frauenspezifisches Anliegen mehr. Viele Männer wünschen sich einen aktiven Beitrag zur Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege zu leisten. Die Vereinbarkeit von Betreuungs- und Berufspflichten kann durch eine geeignete Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich erleichtert werden. Heute arbeiten laut Angaben der Stadt 66% Frauen und 17% Männer Teilzeit in der Stadtverwaltung. Um den Anteil der Männer, welche Teilzeit arbeiten, zu steigern, bedarf es vermehrt förderlicher Rahmenbedingungen.

Die Stadt Bern rühmt sich, eine zeitgemässe und attraktive Arbeitgeberin zu sein und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortschrittliche und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten. Teilzeitarbeit ist in der Regel für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrades.

Eine mögliche Massnahme für die Stadt Bern, Teilzeitarbeit von Männern zu ermöglichen und gezielt zu fördern, ist die Einführung eines Anrechts auf Senkung des Arbeitspensums für Angestellte mit Betreuungspflichten, wobei der Beschäftigungsgrad dabei eine gewisse Höhe nicht unterschreiten darf. Auf Bundesebene trat im Frühjahr 2013 eine Revision der Bundespersonalverordnung in Kraft, welche den Anspruch zur Reduktion des Beschäftigungsgrads für Mitarbeitende der Bundesverwaltung mit Betreuungspflichten um höchstens 20 Prozent verankert. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht tiefer als 60 Prozent sein (Art. 60a BPV).

Die Stadt soll als Arbeitgeberin auch langfristig den Anforderungen des Arbeitsmarkts genügen, konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen anbieten, ihre Wettbewerbsfähigkeit (insbesondere gegenüber dem Bund) stärken sowie ihre Vorbildfunktion gegenüber privaten Arbeitgebenden wahrnehmen. Deshalb fordere ich den Gemeinderat auf, in der Personalverordnung der Stadt Bern für städtische Angestellte, welche unbezahlte Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Kinder sowie Angehörige übernehmen, das Anrecht auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent zu verankern, wobei der Beschäftigungsgrad dabei nicht tiefer als 60 Prozent sein darf. Im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik soll der Beschäftigungsgrad zu einem späteren Zeitpunkt wieder auf das ursprüngliche Niveau erhöht werden können.

Bern, 29. August 2013

Erstunterzeichnende: Sabine Baumgartner

Mitunterzeichnende: Leena Schmitter, Franziska Grossenbacher, Regula Tschanz, Lea Bill, Christine Michel, Esther Oester, Stéphanie Penher, Mess Barry, Rolf Zbinden, Luzius Theiler, Christa Ammann, Cristina Anliker-Mansour“

Bericht des Gemeinderats

Der Gemeinderat hat in seiner Antwort vom 29. Januar 2014 erklärt, er werde den Vorstoss - insbesondere, was die Möglichkeit zur Beschäftigungsreduktion bei Betreuungspflichten betrifft - prüfen und über die Ergebnisse der Prüfung und die ergriffenen Massnahmen Bericht erstatten.

Als Folge davon hat er im November 2015 im Abschnitt Teilzeitarbeit folgende Änderung der Personalverordnung beschlossen, die auf den 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist:

Art. 130 Grundsatz

1 und 2 unverändert

³ Es besteht unter Vorbehalt von Absatz 3a kein Rechtsanspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrades.

^{3a} Angestellte haben ab Geburt oder Adoption eines Kindes oder bei Übernahme von Betreuungspflichten für Angehörige Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent, sofern der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Prozent fällt und keine überwiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen. Sind sich die Antragstellenden und die zuständige Instanz nicht einig, ob ein überwiegendes dienstliches Interesse entgegensteht, entscheidet die Direktorin oder der Direktor über den Antrag. Nach dem Wegfall der Betreuungspflichten besteht kein Anspruch auf Pensenerhöhung. Entsprechende Gesuche werden aber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt behandelt.

4 und 5 unverändert

Mit der Änderung von Absatz 3 und dem Einfügen eines neuen Absatzes 3a wird damit der Richtlinienmotion wie folgt Rechnung getragen:

Absatz 3, der das Prinzip enthält, wonach kein Rechtsanspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrads besteht, erhält den Vorbehalt, dass dies nicht bei Betreuungspflichten gilt.

Absatz 3a übernimmt die von der Richtlinienmotion verlangten Änderungen - mit folgenden Abweichungen: Der Anspruch auf Pensenänderung gilt nicht absolut. Wenn überwiegende dienstliche Interessen entgegenstehen, kann eine Pensenänderung nicht durchgesetzt werden. Damit der grundsätzliche Anspruch nicht ausgehebelt werden kann, ist der Entscheid darüber, ob ein dienstliches Interesse überwiegend ist, auf Stufe Direktorin oder Direktor angesiedelt. Ein Anspruch auf Wiedererhöhung des Pensums nach Wegfall der Betreuungspflichten besteht zwar nicht. Solche Gesuche werden aber im Rahmen der gegebenen dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt behandelt. Der Bedarf muss gegeben und entsprechende personelle Ressourcen müssen frei sein.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Falls Pensenreduktionen durch entsprechende Pensenaufstockungen innerhalb des Teams der betroffenen Personen aufgefangen werden, hat dies keine oder allenfalls geringfügige Auswirkungen auf Personal und Finanzen. Ist dies nicht der Fall, führen Pensenreduktionen einerseits zu Minderkosten, andererseits aber auch zu einer Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden, die den Kapazitätsverlust auffangen müssen.

Bern, 1. März 2017

Der Gemeinderat