10.000064 (12/304)

Reg. 13/-00

Interfraktionelle Motion GLP, GFL/EVP, BDP/CVP, FDP (Claude Grosjean, GLP/Peter Künzler, GFL/Kurt Hirsbrunner, BDP/Béatrice Wertli, CVP/Pascal Rub, FDP) vom 4. Februar 2010: Vertrauensarbeitszeit für die städtischen Kaderangestellten; Begründungsbericht

In der Stadtrat Sitzung vom 11. November 2010 wurde die folgende interfraktionelle Richtlinienmotion erheblich erklärt:

Wer innerhalb der Stadtverwaltung Führungsverantwortung übernimmt und für die Ressourcen seiner Mitarbeitenden verantwortlich ist, muss in erster Linie auch für seine eigenen Ressourcen Verantwortung übernehmen können. Es ist deshalb unsinnig und nicht stufengerecht, wenn Kaderpersonen die geleistete Arbeitszeit ausweisen müssen.

Von Personen mit Kaderfunktion darf erwartet werden, dass sie ihre Aufgaben möglichst zeiteffizient erfüllen. Das Erfassen der Arbeitszeit schafft dazu keinerlei Anreiz. Entscheidend ist das erzielte Ergebnis und nicht die dafür benötigte Arbeitszeit. Diejenigen Kaderangestellten, welche zeiteffizient arbeiten, sollen belohnt und nicht dazu angehalten werden, ein bestimmtes zeitliches Arbeitspensum auszufüllen.

Wird auf das Erfassen der Arbeitszeit verzichtet, verlagert sich der Fokus gänzlich weg vom Ausfüllen von Arbeitszeit hin zum Erfüllung der Aufgaben. Die benötigte Arbeitszeit ist nicht mehr Teil der Leistungsbeurteilung.

Aus diesem Grund fordern wir den Gemeinderat auf, die Personalverordnung wie folgt zu ändern:

1. Für leitende Angestellte der Kaderstufen 1 und 2 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch.
2. Angestellte der Kaderstufe 3 und 4 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.
3. Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit, Gleitzeit oder dergleichen kompensieren.
4. Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit, Gleitzeit oder dergleichen erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine angemessene jährliche fixe Entschädigung oder eine angemessene fixe Anzahl Ausgleichstage.

Da diese Forderung in die Kompetenz des Gemeinderats fällt, handelt es sich um eine Richtlinienmotion.

Bern, 4. Februar 2010

Interfraktionelle Motion GLP, GFL/EVP, BDP/CVP (Claude Grosjean, GLP/Peter Künzler, GFL/Kurt Hirsbrunner, BDP/Béatrice Wertli, CVP/Pascal Rub, FDP); Michael Köpfli, Tanja Sollberger, Martin Trachsel, Tania Espinoza, Peter Künzler, Kathrin Bertschy, Jan Flückiger, Manuel C. Widmer, Rania Bahnan Büechi, Daniel Klauser, Barbara Streit-Stettler, Susanne

Elsener, Bernhard Eicher, Edith Leibundgut, Martin Schneider, Vinzenz Bartlome, Peter Wasserfallen, Ueli Jaisli

Bericht des Gemeinderats

Wie die Motionärinnen und Motionäre ist auch der Gemeinderat der Meinung, dass leitende Angestellte sich auf die Erfüllung ihres Auftrags und nicht auf die Ausfüllung ihrer Arbeitszeit fokussieren sollen. Auch wenn gerade bei leitenden Angestellten die zeiteffiziente Aufgabenerfüllung im Vordergrund steht, darf jedoch nicht übersehen werden, dass - anders als beim Auftragsverhältnis - beim Arbeitsvertrag die geleistete Arbeit(szeit) und nicht das erzielte Ergebnis wesentliches Vertragselement darstellt.

Gemäss heutiger Regelung erfassen auch die städtischen Angestellten der Kaderstufen 1 und 2 ihre Arbeitszeit. Für Überstundenarbeit haben sie nur im Rahmen von Pikett- oder Sondereinsätzen einen zeitlichen oder finanziellen Ausgleich. Sonst aber haben sie weder ein Recht auf Überstundenkompensation noch auf Überstundenzuschläge. Dafür haben sie einen um 5 Arbeitstage höheren Ferienanspruch als die übrigen Mitarbeitenden. Damit trägt das städtische Personalrecht dem Anliegen bereits Rechnung, dass leitende Angestellte primär ihren Auftrag erfüllen müssen, dies auch ausserhalb des reglementarischen Arbeitspensums. Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit im Sinne der Entbindung von der Zeiterfassungs-Pflicht drängt sich demnach nicht auf.

Des Weiteren sprechen folgende Punkte gegen die Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

- Vertrauensarbeitszeit ist nicht kontrollierbar und birgt die Gefahr der Ungleichbehandlung, denn gerade die Aufgabengebiete von leitenden Angestellten sind nur grob umrissen. Die zeitliche Belastung hängt nicht allein von der eigenen Effizienz und Effektivität ab, da Aufträge und Problemstellungen oft von Politik und Öffentlichkeit bestimmt werden. Ausserdem müssten für Teilzeitmitarbeitende spezielle Regelungen getroffen werden und sicherheitsrelevante Einsätze und Funktionen müssten aus rechtlichen Gründen (z.B. im Zusammenhang mit Arbeits- und Ruhezeit) von der Vertrauensarbeitszeit ausgenommen werden.

- Hohe Löhne sind kein Argument der Stadtverwaltung bei der Gewinnung des Kaderpersonals. Die Lohnplafonierung bei Fr. 200 000.00 trägt das ihre dazu bei. Dafür wirbt die Stadt mit attraktiven Anstellungsbedingungen, namentlich mit interessanten Arbeitszeitregelungen. Mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit stünden den leitenden Angestellten die verschiedenen Arbeitszeitmodelle nicht mehr zur Verfügung, und die Stadtverwaltung würde damit ein attraktives Element ihrer Anstellungsbedingungen verschenken, ohne dafür einen Gegenwert zu erhalten.

- Mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit verringert sich der administrative Aufwand nicht, denn Absenzen wie Ferien, bezahlte oder unbezahlte Urlaube, Krankheit, Unfall oder Militärdienst müssen weiterhin durch die leitenden Angestellten erfasst werden. Zudem müsste das Zeiterfassungssystem erweitert und angepasst werden.

- Wie Beispiele aus Verwaltung und Privatwirtschaft beweisen, besteht die Gefahr, dass die Betroffenen ihre Arbeitszeit trotzdem erfassen und damit „Schatten-Zeiterfassungssysteme“ geführt werden. „Schatten-Zeiterfassungen“ können nicht kontrolliert werden, sind aber als informeller Erfassungs-Beleg zu bewerten. Obwohl die Stadtverwal-

tung nur bedingt dem Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; ArG; SR 822.11) unterstellt ist, erachtet der Gemeinderat die folgende Aussage des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) als wegweisend: Für Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, werden die „Schatten-Zeiterfassungen" im Streitfall als rechtsgültige Belege gewertet, wenn es die Arbeitgebendenseite versäumt, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden in geeigneter Form zu erfassen.

- Beschäftigte können sich gesundheitsschädigend verhalten, um Ziele zu erreichen oder aus Angst vor einer Entlassung. Sie kommen krank zur Arbeit (Präsentismus), verzichten auf Erholungspausen, arbeiten am Wochenende oder während den Ferien oder arbeiten länger als zehn Stunden am Tag (allzeit bereit). Die Arbeitgeberin Stadt Bern bekennt sich zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Entsprechend muss sie mittels der Zeiterfassung ihren Mitarbeitenden zum Schutz vor sich selber Schranken zu setzen.

Laut Wegleitung des SECO zu Artikel 46 des Arbeitsgesetzes und Artikel 73 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber - nicht zuletzt im Interesse des öffentlichen Gesundheitsschutzes - Verzeichnisse über die Arbeits- und Ruhezeiten ihrer Mitarbeitenden führen. Auch wenn die Stadtverwaltung nur bedingt den Vorschriften des Arbeitsgesetzes unterstellt ist, erachtet es der Gemeinderat als angebracht, das städtische Personalrecht im Einklang mit den Leitplanken des SECO zu gestalten. Zudem kann die Einführung der Vertrauensarbeitszeit bei der Öffentlichkeit Misstrauen auslösen. Die Entbindung von der Erfassung der Arbeitszeit wird möglicherweise als zu grosse Freiheit bezüglich eigener Arbeitszeiteinteilung empfunden.

Im Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats vom 19. Juni 2012 zur Stellungnahme des Bundesrats vom 22. Februar 2012 i.S. Nachkontrolle zur Inspektion „Bundespersonalgesetz: Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung" weist Prof. Geiser darauf hin, dass in der Bundesverwaltung eine Verpflichtung besteht, Systeme einzurichten, welche die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen sichern und überprüfbar machen.[1] Dies gilt aus Sicht des Gemeinderats genauso für die Stadtverwaltung.

Aufgrund dieser Problematik hat das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO am 11. September 2012 die Anhörung zu einer neuen Bestimmung des Arbeitsgesetzes eröffnet. Der Vorschlag sieht vor, dass nur Arbeitnehmende mit einem jährlichen Bruttoerwerbseinkommen von mehr als Fr. 175 000.00 sowie im Handelsregister eingetragene zeichnungsberechtigte Angestellte auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können. Die Anhörung dazu läuft noch bis am 30. November 2012.

Ergänzend hat die Direktion für Finanzen, Personal und Informatik im Sinne eines Quervergleichs schweizweit öffentliche Verwaltungen (Bund, Kantone, Städte) angefragt, ob das Modell Vertrauensarbeitszeit im Sinne der Entbindung von der Zeiterfassungs-Pflicht für alle oder einzelne Mitarbeitendengruppen angewendet wird. Rund 35 öffentliche Verwaltungen haben auf die Umfrage geantwortet. Mehr als die Hälfte von ihnen bietet das Modell Vertrauensarbeitszeit überhaupt nicht an. Rund ein Viertel hat die Vertrauensarbeitszeit für Kader-Personal obligatorisch erklärt und etwa ein Sechstel bietet das Modell - teilweise nur für ausgewählte Mitarbeitendengruppen - als Wahlmöglichkeit an.

[1] Nachkontrolle zur Inspektion „Bundespersonalgesetz: Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung" – Bericht der GPK-N vom 25.11.2011, Anhang 1, Gutachten zur Vertrauensarbeitszeit in der Bundesverwaltung zu Handen der GPK-N der Bundesversammlung (BBI 2012 4121/4140 4155).

Insgesamt beurteilt der Gemeinderat mögliche Vorteile als marginal im Vergleich mit den aufgezeigten Schwierigkeiten und Nachteilen.

Wie die Motionärinnen und Motionäre bereits richtig anfügten, fallen die Anliegen in die Kompetenz des Gemeinderats, weshalb die Motion den Charakter einer Richtlinie hat. Der Gemeinderat sieht aus den oben dargelegten Ausführungen keinen Anlass, die Forderungen der Richtlinienmotion umzusetzen.

Bern, 17. Oktober 2012

Der Gemeinderat