

Postulat Fraktion SP (Benno Frauchiger/Martin Krebs): Alternative Arbeitszeitmodelle auch in der Exekutive: Einführung der Möglichkeit einer Teamkandidatur für den Gemeinderat

Die Aufteilung einer Vollzeitstelle auf zwei Mitarbeitende mit voneinander abhängigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten hat sich heutzutage auch in anspruchsvollen Führungsfunktionen in der Wirtschaft und Verwaltung, aber auch bei der Führung von Verbänden etabliert. Diese Modelle ermöglichen es auch Personen, welche z.B. wegen Betreuungsaufgaben in der Familie kein Vollzeitamt ausüben können/wollen, ihre Ausbildung und Lebenserfahrung in eine Führungsfunktion einzubringen.

Die Postulanten sind der Überzeugung, dass ein gut funktionierendes Tandem, welches sich inhaltlich und fachlich ergänzt, mehr Kompetenzen vereint und die Institution von der doppelten Kompetenz der beiden Stelleninhabenden profitiert. Es versteht sich, dass die jeweiligen Verantwortlichkeiten, die Arbeitsorganisation oder Vertretungen des Gemeinderates in politischen Gremien gegenüber der Legislative transparent auszuweisen sind.

Der Gemeinderat wird ersucht in einem Bericht die Möglichkeiten der Einführung eines Jobsharing im Gemeinderat aufzeigen.

Bern, 29. Oktober 2015

Erstunterzeichnende: Benno Frauchiger, Martin Krebs

Mitunterzeichnende: Stefan Jordi, Annette Lehmann, Lukas Meier, Fuat Köçer, Bettina Stüssi, Yasemin Cevik, Nadja Kehrl-Feldmann, Peter Marbet, Katharina Altas, Rithy Chheng, Michael Sutter, Ingrid Kissling-Näf, Lena Sorg, Nora Krummen, Gisela Vollmer

Antwort des Gemeinderats

Die Postulanten ersuchen den Gemeinderat, in einem Bericht die Möglichkeiten der Einführung eines Job Sharings im Gemeinderat aufzuzeigen. Das Anliegen hat das sogenannte eigentliche Job Sharing zum Gegenstand, bei dem sich ein Team aus zwei Personen unter gemeinsamer Übernahme der Verantwortung für die Erfüllung der Pflichten einer Vollzeitstelle (respektive ein Vollzeitamt) teilt, wobei die zeitliche Aufteilung der Arbeitsstelle den Job Sharing-Partnern überlassen ist und diese sich im Verhinderungsfall gegenseitig zu vertreten haben (vgl. MARTIN BUCHLI, Zulässigkeit eines Jobsharings bei Magistratspersonen; juristisches Kurzgutachten, Bern 2014, abrufbar unter: <http://www.gr.be.ch/gr/de/index/gr/gr/downloads/publikationen.html>).

In Artikel 3 Absatz 3 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) ist vorgesehen, dass im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Stellenteilung (Job Sharing) und die Teilzeitarbeit gefördert werden sollen. Der Gemeinderat ist überzeugt, dass diese Instrumente zu einer möglichst guten Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen beitragen. Er bekennt sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik und beabsichtigt, die entsprechenden Möglichkeiten auszubauen (vgl. Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015 - 2018, S. 17 f., namentlich die Massnahme Nr. 31). Das Job Sharing ist denn auch in Artikel 130a der Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB 153.011) näher geregelt. Demnach liegt Job Sharing vor, wenn zwei Angestellte als Job Sharing-Partnerinnen und -Partner Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben einer Stelle untereinander aufteilen und gemeinsam die Verantwortung für die Planung und Organisation ihres Job Sharings übernehmen. Die Regelung weist den Vorgesetzten der Job Sharing-Partner oder -Partnerinnen zudem eine

wichtige Rolle zu, etwa bezüglich Abwesenheiten oder zur Frage der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach der Kündigung eines der Job Sharing-Partner oder -Partnerinnen.

Soweit ersichtlich schliesst das kantonale Recht Stellvertretungslösungen oder das Job Sharing auch für vom Volk gewählte Vollämter in den Gemeinden nicht aus. Das geltende städtische Recht erlaubt aber kein Job Sharing von Gemeinderatsmitgliedern: Die Artikel 86 ff. der Gemeindeordnung der Stadt Bern vom 3. Dezember 1998 (GO; SSSB 101.1) sehen das Gemeinderatsamt als unteilbares Vollamt einer Person und nicht eines Teams vor. Die Schaffung der Möglichkeit zu Job Sharing für Gemeinderatsmitglieder würde zudem eine Überarbeitung des Wahlsystems erfordern. So müsste insbesondere das Reglement vom 16. Mai 2004 über die politischen Rechte (RPR; SSSB 141.1) revidiert werden, damit Teamkandidaturen möglich wären. Schliesslich wäre vertieft zu prüfen, wieweit auch eine Anpassung von Bestimmungen in der GO zur Organisation des Gemeinderats nötig wäre. Dem Gemeinderat ist derzeit kein schweizerisches Gemeinwesen bekannt, das die Möglichkeit des Job Sharings für Exekutivämter kennt. Die Thematik müsste daher vertieft untersucht werden, ohne dass auf bestehende Regelungen oder Praxiserfahrungen anderer Gemeinwesen abgestellt werden könnte.

Der Gemeinderat sieht schliesslich folgende nicht unerhebliche Nachteile, welche mit einem Job Sharing bei Gemeinderatsmandaten verbunden wären:

- Politische Verantwortung für ein Amt ist unteilbar. Nach Ansicht des Gemeinderats muss klar sein, wer für welche Entscheidungen zuständig bzw. verantwortlich und wer für welche Fragen Ansprechperson ist. Sowohl im Auftritt gegen aussen wie auch gegen innen würde eine Doppelbesetzung eines Gemeinderatsmandats (oder gar des Stadtpräsidiums) aber für Unklarheiten sorgen. So wäre zunächst schwer vorstellbar, wie die Team-Gemeinderatsmitglieder an den Sitzungen des Gemeinderats teilnehmen und abstimmen würden: Sind sie als Team anwesend? Müssen sie sich vorgängig auf eine Position einigen? Wie wäre vorzugehen, wenn sie sich bei einem Geschäft nicht einig sind? Weiter würden sich auch bei den direktionsinternen Abläufen Fragen zur Funktionsfähigkeit eines doppelt besetzten Vorsitzes stellen. Namentlich bei Beschwerden gegen Verfügungen von untergeordneten Dienststellen oder bei der Handhabung von Personalangelegenheiten ist die Direktorin oder der Direktor auf städtischer Ebene die letzte Instanz und muss sie oder er jederzeit die nötigen Entscheidungen treffen können. Wie soll dies sichergestellt sein, wenn die zwei Mitglieder im Amt des „Doppelgemeinderats“ in solchen Fällen unterschiedlicher Meinung sind?
- Die nötige Anpassung des Wahlsystems und die Zulassung von Doppelkandidaturen (Teamkandidaturen) neben Einzelkandidaturen bringt nach der Auffassung des Gemeinderats ebenfalls gewisse Nachteile: Die Stimmberechtigten könnten ihre Stimmen für Teams oder für Einzelkandidierende abgeben. Damit wäre hinzunehmen, dass die Stimmberechtigten in ihrer Wahlfreiheit insofern eingeschränkt würden, als gewisse Kandidierende nur zusammen mit anderen gewählt werden könnten. Einzelkandidierenden droht zudem allenfalls eine gewisse Benachteiligung, wenn ihnen Teamkandidaturen entgegenstehen, da zwei Personen in einem Wahlkampf allein schon aus Kapazitätsgründen mehr Präsenz zeigen können als eine Person, welche alleine kandidiert.
- Ernsthafte Nachteile dürften sich schliesslich auch im Falle eines Rücktritts oder Ausfalls eines der zwei Mitglieder eines Gemeinderatsteam ergeben. Einerseits entspricht es dem Wesen des Job Sharings, dass ein Amt nur gemeinsam ausgeübt werden kann und die Beendigung des Mandats durch den einen Partner auch zur Beendigung für den anderen Partner führen muss. Andererseits folgt dieser Umstand auch aus der Wahl von zwei Kandidatinnen oder Kandidaten als Team für einen Sitz: Aufgrund der fehlenden demokratischen Legitimation besteht grundsätzlich kein Raum für die Weiterführung des Amts als Einzelmitglied durch das

verbleibende Teamgemeinderatsmitglied. Der Rücktritt oder das anderweitige Ausscheiden eines Team-Gemeinderatsmitglieds würde damit auch zur Beendigung des Mandats seiner Kollegin bzw. seines Kollegen führen.

Die Ausübung eines Exekutivmandats in der Stadt Bern ist mit einer hohen Belastung und hohen Ansprüchen an die Verfügbarkeit verbunden. Politische Berufsmandate sind bereits von der Natur der Sache her Ämter, die teilweise eine Präsenz auch an Abenden und Wochenenden erfordern. Sollte die Belastung der Gemeinderatsmitglieder als zu hoch empfunden werden, wäre konsequenterweise eher eine Vergrösserung des Gremiums, allenfalls verbunden mit der Einführung von Teilzeit-Mandaten, zu prüfen. Allerdings hat sich die Reduktion der Mitglieder des Gemeinderats von 7 auf 5 grundsätzlich positiv und effizienzsteigernd ausgewirkt. Zudem sind die Erfahrungen in Städten mit Teilzeit-Mandaten - vor allem wenn dem Gremium gleichzeitig Vollzeit-Mandate angehören - eher zwiespältig, weshalb der Gemeinderat keinen Grund sieht, Abklärungen in dieser Richtung zu initiieren.

Die Gemeinderatsmitglieder sind alle Eltern, teilweise von noch jüngeren Kindern. Der Gemeinderat unterstützt die Anstrengungen seiner Mitglieder, ihre Mandate familienverträglich auszuüben, obschon gerade auch die Ansprüche an die Präsenz hoch sind. Die Nachteile eines Job Sharings auf Gemeinderatsstufe sind allerdings gewichtig. Der Gemeinderat erachtet es vor diesem Hintergrund als zielführender, durch die Etablierung einer angemessenen (personellen und sachlichen) Stabsinfrastruktur die Belastung der Gemeinderatsmitglieder auf ein verträgliches Mass zu bringen. Hingegen möchte er davon absehen, weiter gehende Abklärungen für einen so tief greifenden institutionellen Umbau der Exekutive der Stadt Bern zu treffen. Er beantragt dem Stadtrat daher, das Postulat abzulehnen.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Wie bereits erwähnt, hätte die Erheblicherklärung des Postulats umfangreiche Überprüfungen zur Folge, was entsprechende Personalressourcen binden und auch Kostenfolgen zeitigen würde.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat abzulehnen.

Bern, 27. April 2016

Der Gemeinderat