

V2109 Postulat (glp, EVP, die Mitte) „Gleichstellung dank Elternzeit und Altersteilzeit“

Abschreibung; Direktion Präsidiales und Finanzen

1. Ausgangslage

Der Gemeinderat wurde per Postulat beauftragt, eine zeitgemässe Freizeitregelung für Mitarbeitende der Gemeinde Köniz einzuführen. Die Richtlinie wurde in der Parlamentssitzung vom 23. August 2021 als Postulat erheblich erklärt. In der Parlamentssitzung vom 18.09.2023 wurde die Erfüllungsfrist bis zum 30.06.2025 verlängert, damit die Umsetzung des Postulats im Rahmen der Überarbeitung des Personalrechts erfolgen kann.

2. Umsetzung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für den Gemeinderat ein wichtiges Thema, ebenso die Freizeitregelung für Mitarbeitende. Beide machen einen Teil der Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin aus. Sie gehören zum Gesamtpaket der Arbeitsbedingungen, welches in sich stimmig sein muss.

Mitarbeitende haben je nach Lebensabschnitt unterschiedliche Bedürfnisse. Diese sollen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Zudem ist es dem Gemeinderat wichtig, die Mitarbeitenden gebührend in die Personalpolitik einzubeziehen.

Die Umsetzung des Postulats geschah grösstenteils im Rahmen der Teilrevision des Personalreglements. Der Gemeinderat hat aufgrund des Postulats die Freizeitregelung bezüglich Arbeitszeit, Ferienanspruch sowie bezahlte Elternzeit genauer angeschaut und Lösungen im Personalreglement zuhanden des Parlaments vorgeschlagen.

In einem Benchmark-Vergleich wurde aufgezeigt, wo die Gemeinde heute steht. Aufgrund dieses Vergleichs und aufgrund der Mitarbeitendenbefragung sah der Gemeinderat den grössten Handlungsbedarf für eine zeitgemässe Freizeitregelung bei der Wochenarbeitszeit und bei der Ferienregelung für ältere Mitarbeitende. Letztere wird in der Vorstossbegründung prominent erwähnt und kritisiert.

Im Folgenden wird konkreter auf die neuen Regelungen eingegangen.

2.1 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird von 42 auf 41 Stunden pro Woche reduziert. Somit verkürzt sich die Jahressollarbeitszeit um rund sechs Arbeitstage. Stundenlohnangestellte erhalten eine entsprechende Aufwertung ihres Stundenansatzes um 2.4%. Mit dieser Massnahme liegt die Gemeindeverwaltung im Quervergleich mit anderen Verwaltungen im Durchschnitt.

Die Änderung der Wochenarbeitszeit betrifft Art.46 vom Personalreglement und wird per 1.1.2026 in Kraft gesetzt. Sie lautet wie folgt:

Art. 46

¹ Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 41 Stunden pro Woche.

2.2 Ferienanspruch

Im Gegenzug wird der Ferienanspruch für 45- bis 65-Jährige reduziert, bleibt im Quervergleich mit anderen Verwaltungen jedoch weiterhin marktkonform. Neu gelten grob folgende Regelungen: a) 26 Tage Ferien bis Alter 49; b) 30 Tage Ferien von Alter 50 bis Alter 59; c) 35 Tage Ferien ab Alter 60. Berechnet auf die 20 Jahre gehen insgesamt 25 Ferientage verloren, was einem Jahresdurchschnitt von 1.25 Tagen entspricht.

Die Änderung des Ferienanspruchs betrifft Art. 71 der Personalverordnung und wird per 1.1.2026 in Kraft gesetzt. Sie lautet wie folgt:

Art. 71

1 Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr Anspruch auf

- a) 26 Tage Ferien bis zum Jahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;
- b) 30 Tage Ferien ab dem Jahr, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, bis zum Jahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden;
- c) 35 Tage Ferien ab dem Jahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

2.3 Elternzeit

Eine zusätzliche Elternzeit soll von beiden Elternteilen beansprucht werden können. Sie ist eine Massnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Elternzeit verbessert die Mitarbeitendenbindung, hilft bei der Talentgewinnung, steigert die Mitarbeitendenzufriedenheit, trägt zu einer familienfreundlichen Arbeitskultur bei und hilft Mitarbeitende nach der Geburt eines Kindes in der Verwaltung zu behalten.

Die Elternzeit wird als Zeitguthaben gewährt, das innerhalb von fünf Jahren ab Geburt des Kinds bezogen werden kann, mit Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden.

Die Änderung der Elternzeit betrifft Art.84a von der Personalverordnung und wird per 1.1.2026 in Kraft gesetzt. Sie lautet wie folgt:

Art. 84a (neu) – bezahlte Elternzeit

- 1 Mitarbeitende, die Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (Art. 83) oder Elternschaftsurlaub (Art. 84) haben, haben zusätzlich Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit von vier Wochen.
- 2 Die Elternzeit wird als Zeitguthaben gewährt, das innerhalb von fünf Jahren ab Geburt des Kinds bezogen werden kann, mit Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden.
- 3 Ändert sich der Beschäftigungsgrad, so wird die noch nicht bezogene bezahlte Elternzeit neu berechnet.
- 4 Die Elternzeit wird – entsprechend dem Beschäftigungsgrad – bei vollem Lohnanspruch gewährt. Bei einer Neuberechnung nach Absatz 3 ändert sich auch der Lohnanspruch entsprechend.

2.4 Weitere Themen

Altersteilzeit und Stellvertretungslösungen wurden auch vom Gemeinderat angeschaut. Das Thema Altersteilzeit soll im Rahmen vom Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Köniz genauer angeschaut werden. Das Konzept sieht vor, Mitarbeitende entlang ihrer Berufslebensphase, welche die verschiedenen Schritte von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben umfasst, zu begleiten. Für die Phase der Reife/ Nachfolgeplanung/ Austritt wird

aktuell geprüft, ob zusätzliche Modelle sinnvoll sein könnten (Altersteilzeit, Bogenkarriere, Nachfolgeplanung, etc.).

Der Gemeinderat erachtet es auch als wichtig, die Stellvertretungsregelungen weiterzuentwickeln. Arbeiten hierzu wurden vom Gemeinderat in Auftrag gegeben. Sie sollen auch im Personalentwicklungskonzept aufgenommen werden.

Fazit

Das Anliegen einer zeitgemässen Freizeitregelung sowie familienfreundlichen Arbeitskultur für Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung Köniz wurden in den wesentlichen Punkten des Postulats (Arbeitszeit, Ferienanspruch, Elternzeit) innerhalb der Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz vom Gemeinderat diskutiert. Die nichtständige Kommission Personalrecht und die Personalvereinigung wurden in die Überarbeitung einbezogen und Rückmeldungen wurden aufgenommen. Das Parlament hat die Vorschläge des Gemeinderats an seiner Parlamentssitzung vom 16.6.2025 diskutiert und genehmigt. Zusätzliche Anliegen auf Reglementsstufe wurden nicht beantragt.

Weitere Punkte des Postulats in der Kompetenz des Gemeinderats wurden aufgenommen und fliessen in die Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts ein.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat wird abgeschrieben.

Köniz, 25. Juni 2025

Der Gemeinderat

Beilagen

- 1) Parlamentsantrag, Beantwortung

V2109 Richtlinienmotion (glp, EVP, die Mitte) „Gleichstellung dank Elternzeit und Altersteilzeit“

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Vorstosstext

Der Gemeinderat wird beauftragt, eine zeitgemässe Freizeitregelung für Mitarbeitende der Gemeinde Köniz einzuführen.

Er hat dabei folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

- Der allgemeine Ferienanspruch aller Mitarbeitenden ist auf fünf Wochen (25 Tage) zu beschränken.
- Mitarbeitende erhalten nach der Geburt ihres Kindes eine bezahlte Elternzeit. Den Vätern werden 14 bezahlte Freiwochen (70 Tage) gewährt, wovon zwei Wochen nach dem Erwerbsersatzgesetz¹ abgegolten werden. Für den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub gilt das Erwerbsersatzgesetz. Die reglementarische Ausgestaltung soll sich diesem Bundesgesetz anlehnen.
- Zur Entlastung älterer Mitarbeitenden soll ein Altersteilzeitmodell eingeführt werden.
- Die Umlagerung des allgemeinen Ferienanspruchs zugunsten der Elternzeit und des Altersteilzeitmodells soll möglichst kostenneutral erfolgen.

Begründung

Die Gemeinde Köniz gewährt gemäss aktueller Personalverordnung² ihren Mitarbeitenden bis zum vollendeten 44. Altersjahr jährlich 26 Ferientage. Danach steigt mit zunehmendem Alter der Ferienanspruch kontinuierlich alle zwei Jahre um einen Tag. Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr erhalten somit jährlich sieben Wochen Ferien. Dieser linear wachsende Ferienanspruch ist unzeitgemäss und ungerecht. Die Regelung führt insbesondere bei älteren Kadermitarbeitenden zu kaum zu kompensierenden Abwesenheiten, was insbesondere ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter belastet.

Väter erhalten nach Geburt ihres Kindes einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Seit der schweizweiten Einführung per 1.1.2021 ist dieser, wie der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub, nach dem Erwerbsersatzgesetz abgegolten.

Ein zeitgemässes Freizeitmodell beinhaltet einerseits anstelle von «Altersferien» ein Altersteilzeitmodell, bei dem Mitarbeitende beispielsweise ab dem 58. Altersjahr Anspruch auf ein reduziertes Wochenpensum hätten, ohne dass der in der Pensionskasse versicherte Lohn im gleichen Masse reduziert würde. Andererseits braucht es eine Elternzeit, in der Mutter und Vater die erste intensive Familienzeit gemeinsam zuhause erleben können. Die Kinderbetreuung kann somit von Beginn weg gleichberechtigt organisiert werden. Die gesellschaftliche Gleichstellung erfordert eine Gleichbehandlung der Geschlechter und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Was schweizweit (noch) nicht umgesetzt ist, könnte in Köniz zum Vorzeigemodell werden!

Die Vorteile dieses Modells sind:

¹ Erwerbsersatzgesetz, EOG vom 25. September 1952 (Stand am 1. Januar 2021)

² Art. 71 Personalverordnung vom 17.8.2011 mit Änderungen bis 29. August 2018, Gemeinde Köniz
koeniz / 469458

- Das veraltete Ferienmodell, welches älteren Mitarbeitenden unverhältnismässig viel Ferienguthaben zuschreibt, wird kostenneutral zu einem alltagsrealitätsnahen Modell umgewandelt.
- Mit einer Elternzeit wird echte Gleichstellung vorgelebt. Davon profitiert die gesamte Gesellschaft.
- Ältere Mitarbeitende könnten dank reduziertem Pensum im Alltag entlastet werden und Beruf und familiäre Verpflichtungen besser vereinbaren bzw. ihre Work/Life-Balance verbessern.
- Köniz profitiert letztlich vom volkswirtschaftlichen Nutzen der Elternzeit. Dank besserer Vereinbarkeit arbeiten Mütter rascher wieder höherprozentig und wegen der dadurch verbesserten Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen tendenziell auch länger. Dem Fachkräftemangel wird damit entgegengewirkt.

Eingereicht

15. März 2021

Unterschrieben von 11 Parlamentsmitgliedern

Sandra Röthlisberger, Katja Niederhauser, Iris Widmer, Markus Bremgartner, Toni Eder, Simon Stocker, Roland Akeret, Cathrine Liechti, Christina Aebischer, Casimir von Arx, Andreas Lanz

Antwort des Gemeinderates

1. Formelle Prüfung (nur bei Motion)

Mit der Erheblicherklärung dieser Motion gibt das Parlament dem Gemeinderat eine Richtlinie vor (siehe Beilage 1: Motionsprüfung des Gemeindeschreibers vom 26. März 2021).

2. Ausgangslage

Mit der vorliegenden Motion wird der Gemeinderat beauftragt, eine andere Freizeitreglung für Mitarbeitende der Gemeinde Köniz einzuführen. Konkret umschreiben die Motionäre in der Begründung, dass der linear wachsende Ferienanspruch unzeitgemäss und ungerecht sei. Vorgeslagen wird, dass der Ferienanspruch aller Mitarbeitenden auf fünf Wochen (25 Tage) zu beschränken ist. Neu soll aber auch Vätern nach der Geburt ihres Kindes eine 14-wöchige Elternzeit gewährt werden. Und für ältere Mitarbeitende soll ein Altersteilzeitmodell eingeführt werden, welches ein reduziertes Wochenpensum ermöglicht, ohne dass der in der Pensionskasse versicherte Lohn im gleichen Masse reduziert würde. Die Reduktion des allgemeinen Ferienanspruches zugunsten der Elternzeit und des Altersteilzeitmodells soll möglichst kostenneutral erfolgen.

3. Aktuelles Ferienmodell

Mitarbeitende der Gemeinde Köniz haben gemäss Artikel 27 der Personalverordnung pro Kalenderjahr Anspruch auf 26 Tage Ferien bis zum Jahr, in dem sie das 44. Altersjahr erreichen. Der Anspruch beträgt daraufhin bis zur Vollendung der nächsten 2 Altersjahre jeweils 1 Tag mehr. Somit ergibt sich bei Vollendung des 65. Altersjahres ein Anspruch von 37 Tagen.

Gemäss einem Benchmarking der Anstellungsbedingungen von 13 Organisationseinheiten der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2019³ gehört diese Regelung im Vergleich der reinen Ferientage zu den grosszügigen Lösungen. Allerdings lassen sich Anstellungsbedingungen nicht bloss aufgrund der Anzahl Ferientage beurteilen, sondern sollten gesamthaft betrachtet werden.

³ Teilnehmende öffentliche Verwaltungen: Burgdorf, Kanton Bern, Belp, Bern, Köniz, Langenthal, Ostermundigen, Thun, Spiez, Adliswil (ZH), Bülach (ZH), Chur (GR), Riehen (BS)

4. Bezahlte Elternzeit

Das Parlament hat am 31.05.2021 gemäss Antrag des Gemeinderats das Postulat V2025 "Beibehaltung des durch die Gemeinde entschädigten, zehntätigen Vaterschaftsurlaubs" (SP) erheblich erklärt. Damit wird der Gemeinderat beauftragt, den bezahlten Vaterschaftsurlaub von bisher 10 auf neu 20 Tage erhöhen. Mit dieser Lösung würde Gemeinde Köniz den gesetzlich vorgeschriebenen Anspruch übertreffen.

5. Altersteilzeitmodell

Im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie 2021-2025 erarbeitet die Personalabteilung gegenwärtig auch Varianten möglicher Altersarbeitszeitmodelle. Es stehen insbesondere die Themen "Bogenkarriere" und "Nachfolgeplanung" im Vordergrund. Dabei wird einerseits die Möglichkeit einer schrittweisen Reduktion des Arbeitspensums, andererseits die Möglichkeit einer Reduktion der Führungs- oder Aufgabenverantwortung für eine schrittweise Übergabe an eine (potentielle) Nachfolge geprüft. Ziel dieser Massnahmen ist, die Gemeinde Köniz als attraktive und moderne Arbeitgeberin zu positionieren und den Mitarbeitenden ihren Bedürfnissen und der Lebenssituation angepasste flexiblere Führungs- und Fachkarrieren in der Gemeindeverwaltung zu ermöglichen. Zugleich erhofft sich der Gemeinderat mit neuen Arbeitszeitmodellen dem Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen entgegenzuwirken.

Dabei gilt es stets auch zu bedenken, dass sich die Arbeitsgebiete und Löhne der Angestellten in der Gemeinde Köniz mit ihren ca. 100 (!) verschiedenen Berufen stark unterscheiden. Was für eine Führungsposition eine gute Lösung sein kann, mag bei einem handwerklichen Mitarbeitenden nicht passen. Hier gilt es immer ausgewogene Lösungen zu finden.

6. Fazit

Während der Gemeinderat im Grundsatz dem Anliegen der Motionär*innen folgen kann ("zeitgemässe Freizeitregelung") erachtet er den konkret vorgeschlagenen Weg als nicht zielführend um die Gemeinde Köniz als attraktive Arbeitgeberin weiter zu entwickeln. Obwohl die Vorschläge prüfenswert sind und in gewissen Situationen Sinn machen könnten, würde die Umsetzung der Motion in der vorliegenden Form in der Gemeinde Köniz konkret nur die Anstellungsbedingungen für eine Gruppe von Mitarbeitenden verbessern (Väter nach der Geburt eines Kindes und Angestellte älter als 58 Jahre). Hingegen würde die Reduktion der Ferientage *alle* Mitarbeitenden älter als 44 Jahre betreffen und damit für eine Vielzahl der Mitarbeitenden eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen bedeuten.

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass die Anzahl maximaler Ferientage der Mitarbeitenden im Vergleich mit andern öffentlichen Verwaltungen hoch ist. Wie oben ausgeführt, erarbeitet der Gemeinderat gegenwärtig im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie 2021-2025 Varianten möglicher Altersarbeitszeitmodelle, wo auch einzelne Punkte der vorliegenden Motion diskutiert werden sollen. Er wird dies aber mit einem gesamtheitlichen Blickwinkel machen, um zu verhindern, dass die Anstellungsbedingungen isoliert zu Gunsten oder zu Lasten einer Gruppe verändert werden.

Der Gemeinderat erachtet die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen als nicht zielführenden Weg zur Steigerung der Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin und beantragt dem Parlament, die Motion abzulehnen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion wird abgelehnt.

Köniz, 07.07.2021

Der Gemeinderat

Beilagen

- 1) Formelle Prüfung der Motion vom 26. März 2021



Cornelia Rauch
Stv. Gemeindeschreiberin
T 031 970 92 02
cornelia.rauch@koeniz.ch

Köniz, 26. März 2021 rc

V2109 Motion (glp, EVP, die Mitte) "Gleichstellung dank Elternzeit und Alterszeit"
Formelle Prüfung der Motion

Gemäss der gemeinderätlichen Weisung 0.3 A 7 prüft der Gemeindeschreiber, ob der Gegenstand von eingereichten Motionen im ausschliesslichen Zuständigkeitsbereich des Gemeinderates liegt. In diesem Fall käme einer Motion der Charakter einer Richtlinie zu.

Die reglementarische Grundlage in Art. 53 Abs. 1 des Geschäftsreglements des Parlamentes:

Eine Motion verpflichtet den Gemeinderat, einen bestimmten Beschlusses- oder Reglementsentwurf vorzulegen oder eine Massnahme zu treffen. Soweit der Gegenstand der Motion in der ausschliesslichen Kompetenz des Gemeinderates liegt, kommt ihr der Charakter einer Richtlinie zu.

Mit der vorliegenden Motion wird der Gemeinderat beauftragt, eine zeitgemässe Freizeitregelung für Mitarbeitende der Gemeinde Köniz einzuführen. Er hat dabei folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

- Der allgemeine Ferienanspruch aller Mitarbeitenden ist auf fünf Wochen (25 Tage) zu beschränken.
- Mitarbeitende erhalten nach der Geburt ihres Kindes eine bezahlte Elternzeit. Den Vätern werden 14 bezahlte Freiwochen (70 Tage) gewährt, wovon zwei Wochen nach dem Erwerbsersatzgesetz abgegolten werden. Für den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub gilt das Erwerbsersatzgesetz. Die reglementarische Ausgestaltung soll sich diesem Bundesgesetz anlehnen.
- Zur Entlastung älterer Mitarbeitenden soll ein Altersteilzeitmodell eingeführt werden.
- Die Umlagerung des allgemeinen Ferienanspruchs zugunsten der Elternzeit und des Altersteilzeitmodells soll möglichst kostenneutral erfolgen.

Gemäss Art. 47 und 49 Personalreglement, regelt der Gemeinderat Einzelheiten und die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung. Der Gemeinderat beschliesst den Erlass, die Änderung und die Aufhebung der Verordnungen mit Ausführungsvorschriften zu Reglementen und Erlassen des übergeordneten Rechts (Art. 60 bst. m Gemeindeordnung).

Fazit: Mit der Erheblicherklärung dieser Motion gibt das Parlament dem Gemeinderat eine Richtlinie vor.

Cornelia Rauch
Stv. Gemeindeschreiberin