

## **Motion Pedinelli (SP) betreffend Konzept für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **1 TEXT**

*Der Gemeinderat wird beauftragt, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Muri-Gümligen ein Konzept für die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erarbeiten.*

#### Begründung

*Eine Personalpolitik, welche gesellschaftliche Veränderungen wahrnimmt und in konkrete Massnahmen umsetzt, erhöht die Attraktivität einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers. Die Gemeinde Muri-Gümligen sollte an einer "work-life-balance", an einem Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, interessiert sein.*

*Ein wichtiger Teil dieses Gleichgewichts besteht in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienfreundliche Arbeitsformen führen letztlich zu besseren Leistungen. Basis hierzu bilden vor allem Arbeitszeitmodelle, die es ermöglichen, dass beide Partner aktiv am Familien- und Berufsleben partizipieren können.*

*Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind gerade für Kaderfrauen attraktiv. Verschiedene Studien weisen nach, dass Firmen mit hohem Frauenanteil auf dem Markt deutlich erfolgreicher sind. Gemischte Teams vereinen mehr Kompetenzen, erlangen dadurch ein besseres Verständnis für den Markt und fällen bessere Entscheide.*

*Auch die Gemeinde Muri-Gümligen sollte daher an guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert sein.*

*Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten aus einer Vielfalt an flexiblen Arbeitszeitmodellen die für sie passende Variante auswählen können, Mitarbeitende mit Kindern sollten unterstützt und beraten werden, namentlich bei der familienexternen Kinderbetreuung. Teilzeitarbeit und Jobsharing sollten gefördert, Telearbeit ermöglicht werden.*

Muri, 13. Mai 2007

D. Pedinelli Stotz (SP)

F. Aebi, B. Marti, P. Aeschimann, B. Wegmüller, L. Streit, J. Ziberi, F. Ruta,  
U. Wenger, J. Manz (10)

## STELLUNGNAHME DES GEMEINDERATS

Die Gemeinde Muri bei Bern verfolgt seit langem eine Politik, welche es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht, Familie und Beruf im Rahmen des Möglichen zu vereinbaren. Zu diesem Zweck bietet die Gemeinde für einen grossen Teil des Personals seit vielen Jahren namentlich das Modell der gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) an. Damit besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, den Beginn der Arbeitszeit (im Zeitraum zwischen 06.30 - 08.30 Uhr) und das Ende der Arbeitszeit (ab 16.00 Uhr) frei zu wählen. Somit können Mitarbeitende ihre Kinder gegebenenfalls vor Arbeitsbeginn in eine familienexterne Kinderbetreuung bringen bzw. sie nach Arbeitsschluss rechtzeitig von dort wieder abholen. Diese Freiheit wird lediglich eingeschränkt durch den Umstand, dass die vom Gemeinderat festgelegten Schalteröffnungszeiten (08.00 - 11.30, 13.30 - 17.00 Uhr) sichergestellt werden müssen. Weiter besteht die Möglichkeit, die Sollarbeitszeit so zu erhöhen, dass eine zusätzliche Ferienwoche (5 Arbeitstage) bezogen werden kann. Zudem bietet das vom Grossen Gemeinderat erlassene Personalreglement (PR) die Möglichkeit, bei ausgewiesenem Bedarf bezahlte Kurzurlaube (u.a. für familiäre Verpflichtungen) und unbezahlte längere Urlaube zu beziehen (Art. 35/36 PR).

In verschiedenen Bereichen bestehen andere Arbeitszeitmodelle, welche sich an den spezifischen Bedürfnissen der entsprechenden Kunden bzw. einem rationalen Arbeitsablauf orientieren: Kindertagesstätte, Tagesschule, Tagestreff, Werkhof, Schulhausabwarte, Aarebad, Asylbereich, Fähre.

Die erwähnten personalpolitischen Instrumente haben sich in der Praxis gut bewährt. Sie stellen einerseits eine optimale Dienstleistungsbereitschaft der Gemeindeverwaltung sicher, berücksichtigen andererseits aber auch die legitimen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, namentlichen deren familiäre Verpflichtungen.

Ein sehr gut geeignetes Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen, ist auch die Bereitstellung von Teilzeitstellen. Teilzeitstellen werden durch die Gemeinde seit langem angeboten. Von den per Stichtag 1. Juli 2007 insgesamt 135 Mitarbeitenden haben 67 Mitarbeitende eine Teilzeitstelle. Nicht zuletzt diesem Umstand ist es zu verdanken, dass praktisch gleich viele Frauen (74) und Männer (61) für die Gemeinde arbeiten. Dieser ausgewogene Mix bewährt sich in der Praxis sehr gut.

Die durch den Gemeinderat verfolgte Personalpolitik ermöglicht es, Frauen mit Kaderfunktionen zu betrauen. In jüngster Zeit wurden vier Frauen in Kaderfunktionen gewählt, die bis anhin von Männern wahrgenommen wurden: Amtsvormund, stv. Gemeindeschreiberin, Leiterinnen Einwohnerdienste (im job-sharing). Aufgrund der spezifischen Aufgaben der Gemeinde ist eine verbreitete Einführung der Telearbeit (Arbeit am Bildschirm zu Hause) nicht möglich.

Angesichts der vorstehenden Ausführungen und der bereits getroffenen Massnahmen erachtet der Gemeinderat die Erarbeitung eines zusätzlichen Konzepts für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als nicht notwendig.

3

**ANTRAG**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir dem Grossen Gemeinderat, folgenden

**Beschluss**

zu fassen:

1. Überweisung des Vorstosses als Postulat.
2. Der Vorstoss sei anschliessend als erledigt abzuschreiben.

Muri bei Bern, 20. August 2007

GEMEINDERAT MURI BEI BERN  
Der Präsident:            Die Sekretärin:

Hans-Rudolf Saxer    Karin Pulfer