

Modernes Personalrecht: Einsetzung einer parlamentarischen Kommission

Beschluss und Wahl; Direktion Präsidiales und Finanzen

Bericht des Gemeinderates an das Parlament

1. Ausgangslage

Am 12. November 2007 wurde die überparteiliche Motion 0725 (FDP, jfk, SVP, CVP, EVP) "Für ein modernes Personalrecht - Gesamtrevision" eingereicht. Sie beauftragt den Gemeinderat, dem Parlament, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer parlamentarischen Spezialkommission, eine Totalrevision des Personalrechts der Gemeinde (Personalreglement, Lohnreglement) zu unterbreiten. Die Motion wurde an der Parlamentssitzung vom 5. Mai 2008 auf Antrag des Gemeinderates erheblich erklärt.

Am 18. Juni 2007 wurde das Postulat 0717 (SP) "Vaterschaftsurlaub für Gemeindeangestellte" eingereicht. Der Gemeinderat wird beauftragt zu prüfen, ob zukünftig alle von der Gemeinde Köniz angestellten Männer mindestens 15 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen können. Der Gemeinderat legte in seiner Antwort dar, dass sämtliche arbeitszeitlichen Belange, also auch die Frage des Vaterschaftsurlaubs, in einem Gesamtkontext betrachtet und gewichtet werden sollten. Er erklärte sich bereit, das Anliegen im Zuge der bevorstehenden Gesamtschau wohlwollend zu prüfen und unterstützte in diesem Sinn die Überweisung des Postulates. Das Postulat wurde an der Parlamentssitzung vom 10. März 2008 erheblich erklärt.

Köniz soll als Arbeitgeberin attraktiv und konkurrenzfähig sein und die Gemeindeverwaltung auch durch ein zukunftsgerichtetes und flexibles Personalrecht als fortschrittliche Arbeitgeberin positionieren und stärken. Um diese Positionierung vorzunehmen, hat der Gemeinderat im August 2007 die Erarbeitung einer Personalstrategie in Auftrag gegeben, damit u.a. eine strategische Grundlage für die Überarbeitung des Personalrechts vorhanden ist. In den Erarbeitungsprozess im 2008 wurden Mitarbeitende, Vorgesetzte, Personalverbände und Parlamentarierinnen und Parlamentarier gezielt einbezogen.

Die Personalstrategie wurde im Dezember 2008 vom Gemeinderat verabschiedet. Sie macht deutlich, dass reglementarische Reformen notwendig sind und dass punktuelle Anpassungen am heutigen Personalrecht (Teilrevision) nicht genügen würden.

Der Gemeinderat hat daher 2009 das Projekt "Modernes Personalrecht" in Auftrag gegeben, das von der Personalabteilung und dem Rechtsdienst in Co-Leitung geführt wird. Das Projektteam erarbeitet aktuell die Entwürfe, legt diese dem Gemeinderat vor, der sie nach Überarbeitung zuhanden des Parlaments verabschiedet wird.

2. Vorhaben

Das Projekt "Modernes Personalrecht" hat zum Ziel,

- *ein* neues Personalreglement zu erarbeiten anstelle der bisherigen zwei Reglemente (Personal- und Lohnreglement),
- parallel dazu *eine* Verordnung zu erarbeiten, die die bisherigen ca. 30 internen Weisungen im Personalbereich ersetzt,
- eine Vereinfachung in Inhalten und Struktur zu erreichen, so dass auch die daraus folgenden Umsetzungsprozesse möglichst schlank, effizient und effektiv gestaltet werden können und
- die Inhalte stufengerecht den Ebenen Reglement, Verordnung zuzuordnen.

Der Beschluss für die Inkraftsetzung des Personalreglements liegt in der Kompetenz des Parlaments; der Beschluss für die Inkraftsetzung der Verordnung in der Kompetenz des Gemeinderats. Damit das Parlament weiss, welche Inhalte im Rahmen der Verordnung konkret geplant sind, soll dem Parlament gleichzeitig mit dem Reglementsentwurf auch der Verordnungsentwurf zur Kenntnis gebracht werden. So sieht das Parlament, was hinter dem Reglement steht und muss nicht "die Katze im Sack kaufen".

Für die Erarbeitung des Reglementsentwurfs zuhanden des Parlamentes ist gemäss Art. 62 lit. d der Gemeindeordnung der Gemeinderat zuständig. Wegen der politischen Bedeutung der Gesamtrevision des Personalrechts soll das Parlament frühzeitig mit einer 9er-Kommission in den Prozess miteinbezogen werden (Gemeindeordnung, Art. 66).

Neben den Leitungen der Fachabteilungen (Personal- und Rechtsdienst) soll von Seiten Gemeinderat eine Zweierdelegation an den Kommissionssitzungen teilnehmen. Diese besteht aus dem Gemeindepräsidenten (Luc Mentha, SP) und dem Vorsteher Sicherheit und Liegenschaften (Urs Wilk, FDP).

Das Projektteam erarbeitet aktuell die Entwürfe zu Reglement und Verordnung. Der Gemeinderat wird diese diskutieren und den Reglementsentwurf mit Bericht und Antrag zuhanden der Kommission verabschieden. Ein Verordnungsentwurf soll der Kommission gleichzeitig zur Kenntnis gebracht werden. Möglicherweise wird dieser Verordnungsentwurf zunächst noch einige Lücken aufweisen. In Teilbereichen wird es vielleicht keinen Sinn machen, Detailregelungen zu entwerfen, bevor nicht die Grundsatzfragen im Reglementsteil geklärt sind. Die Verordnung nimmt also parallel zum Reglement Gestalt an. Spätestens für die Verabschiedung des Personalreglements durch das Parlament soll der Verordnungsentwurf jedoch im Detail vorliegen.

Die parlamentarische Kommission soll ab Oktober 2010 den Reglementsentwurf beraten und allfällige Differenzen mit dem Gemeinderat diskutieren bzw. bereinigen. Anschliessend soll das Parlament die Gesamtrevision verabschieden und per 1.1.2012 in Kraft setzen. Die Fachabteilungen benötigen für die Vorbereitung der Umsetzung mindestens ein halbes Jahr Vorlaufzeit, da Prozesse, Instrumente und EDV-Systeme angepasst und Mitarbeitende und Führungskräfte informiert und geschult werden müssen.

3. Terminplan

2010		
15. Februar 2010	Parlament	Einsetzen der nichtständigen parlamentarischen Kommission Fristverlängerungen für die Erfüllung der Motion 0725 des Postulats 0717
Ende Februar 2010	Verwaltung	Fertigstellung der Entwürfe Reglement und Verordnung zu- handen Gemeinderat
März - Mai 2010	GR	Diskussion der Entwürfe Reglement und Verordnung
Juni - August 2010	Verwaltung / Per- sonalverbände	internes Mitberichtsverfahren und Verarbeitung
August - September 2010	GR	Schlussbearbeitung
Ende September 2010	GR	Entwurf Bericht und Antrag zum Personalreglement an die Kommission (inkl. Verordnungsentwurf zur Kenntnisnahme)
Oktober 2010 - Januar 2011	Kommission / GR- Delegation	Kommissionssitzungen, Differenzbereinigungen
2011		
Februar 2011	GR	Verabschiedung Bericht und Antrag zum Personalreglement an das Parlament (inkl. vollständigem Verordnungsentwurf zur Kenntnisnahme)

März 2011	Parlament	Verabschiedung Personalreglement und Abschreiben der beiden Vorstösse
April 2011	GR	Verabschiedung Verordnung
Mai - November 2011	Verwaltung	Umsetzungsarbeiten
2012		
1.1.2012		Inkrafttreten Reglement und Verordnung

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Das Parlament setzt zur Begleitung der Gesamtrevision von Personal- und Lohnreglement eine nichtständige Kommission "Modernes Personalrecht" ein.
2. Die Kommission besteht aus 9 Parlamentsmitgliedern; für die Zusammensetzung ist der Verhältnisschlüssel massgebend, der sich aus den letzten Wahlen ergeben hat.
3. Die Kommission hat folgende Aufgabe: Vorberatung der Gesamtrevision des heutigen Personal- und Lohnreglements.
4. Der Auftrag der Kommission dauert bis Ende 2011.
5. Als Kommissionsmitglieder werden gewählt: ...
6. Als Kommissionspräsident/in wird gewählt: ...
7. Die Frist für die Erfüllung des Postulats 0717 "Vaterschaftsurlaub für Gemeindeangestellte" wird bis 31.12.2011 verlängert.
8. Die Frist für die Erfüllung der Motion 0725 "Für ein Modernes Personalrecht" wird bis 31.12.2011 verlängert.

Köniz, 6. Januar 2010

Der Gemeinderat

Beilagen:

- 1) Motion 0725 (FDP, jfk, SVP, CVP, EVP) "Für ein modernes Personalrecht – Gesamtrevision": Vorstosstext und Antwort des Gemeinderates
- 2) Postulat 0717 (SP) "Vaterschaftsurlaub für Gemeindeangestellte": Vorstosstext und Antwort des Gemeinderates

Anmerkung des Parlamentssekretariats:

Für die Kommission Modernes Personalrecht mit 9 Mitgliedern gilt folgende Verteilung der Sitze auf die Wahllisten:

BDP	1 Sitz
CVP	0 Sitze
EVP	1 Sitz
FDP	2 Sitze
GLP	0 Sitze
Grüne	1 Sitz
jfk	0 Sitze
SP	2 Sitze
SVP	2 Sitze

Parlamentssitzung 5. Mai 2008

Traktandum 10

0725 Motion (FDP, jfk, SVP, CVP, EVP)
"Für ein modernes Personalrecht - Gesamtrevision"
Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Vorstosstext

Der Gemeinderat wird beauftragt dem Parlament, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer parlamentarischen Spezialkommission, eine Totalrevision des Personalrechts der Gemeinde (Personalreglement, Lohnreglement) zu unterbreiten.

Begründung

Das aktuelle Personalreglement datiert aus dem Jahre 1996. Inzwischen haben sich die Auffassungen, wie eine moderne Personalpolitik der öffentlichen Hand aussehen sollte, verändert. Auf Bundes- und Kantonsebene, aber auch in vielen Kommunen wurde das Personalrecht in den letzten Jahren dementsprechend angepasst. Auch die Gemeinde Köniz verdient ein modernes, zukunftsgerichtetes und flexibles Personalrecht. Dementsprechend sollten Personal- und Lohnreglement in ihrer Gesamtheit analysiert, der politischen Diskussion ausgesetzt und revidiert werden.

Diskussionen der letzten Monate haben gezeigt, dass beispielsweise Punkte wie Beamtenstatus, Teuerungsausgleich, Kündigungs- und Abgangsmodalitäten, familienverträgliche Rahmenbedingungen, Lohnsystem und Leistungshonorierung näher geprüft werden sollten. Anstelle von Einzelmassnahmen drängt sich eine flächendeckende Analyse und eine daraus folgernde Totalrevision des Personalrechts – in enger Kooperation von Gemeinderat, Parlament und Sozialpartnern – auf.

Eingereicht

12. November 2007

Unterschrieben von 24 Parlamentsmitgliedern

Mark Stucki, Bernhard Bichsel, Ueli Salvisberg, Marco Streiff, Hans Moser, Christian Burren, Markus Stähli, Christian Balz, Evelyn Bühler, Thomas Herren, Peter Antenen, Ignaz Caminada, Hermann Gysel, Valentin Lagger, Rolf Zwahlen, Stefan Lehmann, Niklaus Hofer, Daniel Krebs, Brigitta Matter, Hanspeter Kohler, Heinz Egli, Daniel Oester, Elisabeth Rüegsegger, Harald Henggi

Antwort des Gemeinderates

Die Stossrichtung der Motion kommt der vom Gemeinderat gewünschten Personalpolitik der Gemeinde entgegen: Köniz soll als Arbeitgeberin attraktiv und konkurrenzfähig sein und u. a. durch ein modernes, zukunftsgerichtetes und flexibles Personalrecht die Gemeinde als fortschrittliche Arbeitgeberin positionieren und stärken.

Um diese Positionierung vorzunehmen, hat der Gemeinderat im August 2007 die Erarbeitung einer Personalstrategie in Auftrag gegeben und im Dezember 2007 den dazu gehörenden Vorgehensplan verabschiedet. Der Erarbeitungsprozess ist in Gange und soll im Sommer 2008 abgeschlossen sein. Mitarbeitende, Vorgesetzte, Personalverbände und auch Parlamentarierinnen und Parlamentarier werden gezielt einbezogen.

Das Ergebnis dieses Erarbeitungsprozesses ist eine Personalstrategie mit klaren personalpolitischen Stossrichtungen inkl. eines konkreten Aktionsplans zur Umsetzung. Als ein Teil des Erarbeitungsprozesses vergleicht die Gemeinde Köniz ihre Anstellungsbedingungen und ausgewählte Personalkennzahlen mit denjenigen von Partnern aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung (Benchmark). Dieser Vergleich dient u. a. der Klärung des Handlungsbedarfs und fließt in die personalpolitischen Stossrichtungen und Ziele ein. Bei sämtlichen Anpassungen der Anstellungsbedingungen ist zudem zu beachten, dass die Gemeinde Köniz sich als öffentliche Arbeitgeberin an das Legalitätsprinzip, an das Gebot zur rechtsgleichen Behandlung und an das Verhältnismässigkeitsprinzip zu halten hat.

Die personalpolitischen Belange – und dazu gehört selbstredend die Frage des Personal- und des Lohnreglements – sollten aus Sicht Gemeinderat in einem Gesamtkontext betrachtet und gewichtet werden. Es ist davon auszugehen, dass u. a. reglementarische Reformen für die Umsetzung einer zukunftsgerichteten Personalstrategie notwendig sein werden. Angesichts des bereits ausgelösten Reformprozesses scheint es dem Gemeinderat jedoch nicht sinnvoll, die beiden Elemente Personal- und Lohnreglement aus dem personalpolitischen Gesamtpaket heraus zu lösen und separat zu behandeln.

Fazit: Der Gemeinderat sieht wie die Motionäre Handlungsbedarf bei den reglementarischen Grundlagen, möchte deren Überarbeitung aber auf die personalstrategischen Stossrichtungen abstimmen, die voraussichtlich im Sommer 2008 vorliegen. Damit können die Reglemente ab Herbst 2008 aufgrund von personalstrategischen Überlegungen und in Kenntnis der Anstellungsbedingungen anderer Arbeitgeber überarbeitet werden. Offen ist zum heutigen Zeitpunkt, ob eine Totalrevision oder punktuelle Anpassungen (Teilrevision) notwendig sein werden.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion wird erheblich erklärt.

Köniz, 12. März 2008

Der Gemeinderat

0717 Postulat (SP)

"Vaterschaftsurlaub für Gemeindeangestellte"

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

Vorstosstext

Der Gemeinderat wird beauftragt zu prüfen, ob zukünftig alle von der Gemeinde Köniz angestellten Männer mindestens 15 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen können. Der Urlaub wäre im ersten Jahr nach der Geburt oder Adoption eines Kindes einzuziehen, je nach Wunsch und Möglichkeiten auch in Halbtagen.

Begründung

Dem Vaterwerden und der Vaterrolle wird allgemein ein immer höherer Stellenwert beigemessen. In einer repräsentativen Umfrage der Zeitschrift „L'Hebdo“ befürworteten 78,9 Prozent der befragten Personen grundsätzlich die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Die öffentliche Verwaltung (z. B. Stadt Bern und Gemeinde Bolligen), staatliche Betriebe (SBB) und die Privatwirtschaft (z. B. Migros, Swisscom, Swiss Re, Credit Suisse) werden diesem Bedürfnis zum Teil bereits gerecht und gewähren zwei bis drei Wochen Urlaub.

Die Gemeinde Köniz hat zum Ziel, ihren Angestellten attraktive und zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu bieten. Gegenwärtig erhalten Väter bei der Geburt des ersten Kindes drei Tage, bei weiteren Kindern fünf Tage Urlaub. Mit einer grosszügigeren Regelung würde ein echtes Zeichen gesetzt für die Unterstützung von Familien. Besonders nach der Geburt eines Kindes ist die Präsenz des Familienvaters sehr wichtig. Wenn der Vater den Beginn voll miterlebt, kann er Mutter und Kind praktisch und emotional viel besser unterstützen.

Heute beziehen Väter nach der Geburt oft Ferientage – die ersten Tage nach der Geburt sind allerdings kaum erholsam (Ferien sollten ja eigentlich zur Erholung dienen, was hier selten der Fall ist...). Es müssen viele Dinge organisiert werden und mit einem Neugeborenen daheim wird die Nacht oft zum Tag. Mit der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs würde man dieser wichtigen Anfangsphase viel eher gerecht.

Besteht die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub zu verschieben oder in Raten zu beziehen, wird den individuellen Bedürfnissen jeder einzelnen Familie Rechnung getragen und es können Vereinbarungen getroffen werden, die auch im Interesse der Gemeinde Köniz sind. Die Abwesenheit der Arbeitnehmer ist für den Arbeitgeber durchaus zumutbar, lässt sie sich doch mit den Wiederholungskursen der Armee vergleichen, die üblicherweise in die Planung einbezogen werden.

Bis zur Einführung der Mutterschaftsversicherung finanzierte die Gemeinde Köniz den weiblichen Angestellten einen Mutterschaftsurlaub. Mit der Einführung der staatlichen Mutterschaftsversicherung am 1. Juli 2005 übernahm die EO die Kosten für 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Damit wurde die Gemeinde finanziell entlastet, selbst wenn beachtet wird, dass der Arbeitgeberbeitrag an die EO voraussichtlich 2011 um ein Promille erhöht werden muss. Diese freigebliebenen Gelder sollen weiterhin für Massnahmen eingesetzt werden, die direkt den Familien zu Gute kommen.

Eingereicht

18. Juni 2007

Unterschrieben von 18 Parlamentsmitgliedern

Annemarie Berlinger-Staub, Anna Mäder, Claudia Egli, Elsbeth Troxler, Alfred Arm, Hugo Staub, Rita Sidler, Christoph Salzmänn, Stephie Staub-Muheim, Hermann Schmid, Hansueli Pestalozzi, Ursula Wyss, Liz Fischli-Giesser, Hermann Gysel, Rolf Zwahlen, Martin Graber, Ignaz Caminada, Jan Remund

Antwort des Gemeinderates

Die Stossrichtung des Postulats entspricht im Grundsatz dem Personalleitbild der Gemeinde: Köniz soll als Arbeitgeberin attraktiv und konkurrenzfähig sein und bleiben, gerade auch für Angestellte mit familiären Verpflichtungen. Aus diesem Grund bestehen bereits heute zahlreiche Möglichkeiten für Mitarbeitende, ihre Arbeitszeit so weit wie betrieblich möglich den individuellen Bedürfnissen anzupassen (Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeit). Es gibt ausserdem eine grosszügige Praxis beim Gewähren von unbezahltem Urlaub von bis zu 3 Jahren gerade im Falle von familiären Verpflichtungen. Von all diesen Möglichkeiten wird rege Gebrauch gemacht. Erwähnenswert ist insbesondere, dass 22% der männlichen Angestellten der Gemeinde Köniz Teilzeit arbeiten (Quelle: Verwaltungsbericht 2006). Auch bezüglich des im Postulat erwähnten Mutterschaftsurlaubs besteht in Köniz eine grosszügigere Regelung als die gesetzlich vorgeschriebene: Die betroffenen weiblichen Gemeindeangestellten erhalten 17 statt 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und während der ganzen Zeit den vollen Lohn. Die Arbeitgeberin finanziert also jeweils 3 volle Arbeitswochen selber und während der restlichen Zeit die 20-prozentige Lücke zwischen der Versicherungsrückerstattung und dem ungekürzten Lohn.

Ergänzend dazu gewährt Köniz den Mitarbeitern einen Vaterschaftsurlaub von 3 Tagen (beim 1. Kind), respektive 5 Tagen (ab dem 2. Kind). Köniz war mit diesem Angebot über längere Zeit Vorbild und regionaler Spitzenreiter. Inzwischen sind andere Gemeinden dem Beispiel gefolgt und haben teilweise grosszügigere Lösungen umgesetzt. Eine Erhebung bei anderen öffentlichen Arbeitgebern in der Grosse Region zeigt, dass Köniz heute, was die Frage des Vaterschaftsurlaubs betrifft, im Durchschnitt liegt:

Stadt Bern	15 Tage
Bolligen	15 Tage innerhalb von 2 Monaten
Biel	5 Tage
Burgdorf	5 Tage innerhalb von 2 Monaten
Thun	5 Tage
Münchenbuchsee	5 Tage
Eidg. Verwaltung	5 Tage
Köniz	3 Tage beim 1. Kind, 5 Tage ab 2. Kind
Steffisburg	3 Tage
Huttwil	2 Tage (bez. Kurzurlaub)
Ostermundigen	2 Tage bei Geburt eigener Kinder
Muri-Gümligen	2 Tage bei Geburt eigener Kinder
Zollikofen	2 Tage
Wohlen	2 Tage
Kanton Bern	bis zu 2 Tage (eine Motion zur Erhöhung) wurde in der Juni-Session 07 abgelehnt)

Pro Jahr gibt es in Köniz im Durchschnitt etwa sechs Väter, die von der Regelung Gebrauch machen (2005: 8; 2006: 4; 2007: 6). Dies mit theoretischen Folgekosten von jährlich durchschnittlich Fr. 9'200.– für die Gemeinde als Arbeitgeberin (Bruttolöhne für die entsprechenden Tage zuzüglich Arbeitgeberbeiträge). Die im Postulat angeregte Möglichkeit, diese bezahlten Tage in Raten (z. B. auch in Halbtage aufgeteilt) zu beziehen, besteht bereits und wird teilweise in Anspruch genommen. Gelegentliche Rückfragen und Kritik gibt es bisher einzig zur Differenzierung zwischen dem 1. und den folgenden Kindern: Es ist für Betroffene teilweise nicht ganz

nachvollziehbar, warum beim ersten Kind drei Tage, bei den folgenden Kindern dann deren fünf bezogen werden können: Die damit verbundene Überlegung, dass die Belastung bei der Geburt eines ersten Kindes mindestens so gross ist wie bei nachfolgenden Kindern, da es sich ja in aller Regel um eine erstmalige und somit gänzlich neue Lebensaufgabe für die Eltern handle, ist nicht ganz von der Hand zu weisen.

Die bisherigen Zahlen und die Erfahrungen aus der Rekrutierungspraxis zeigen, dass der Umfang des Vaterschaftsurlaubs als Teil der gesamten Sozialleistungen positiv zur Kenntnis genommen wird, bisher aber kein entscheidendes Kriterium beim Entscheid für oder gegen Köniz als Arbeitgeber ist. Eine grosszügigere Regelung würde allerdings nicht nur die frisch gebackenen Väter freuen, sondern auch das Image der Gemeinde Köniz als fortschrittliche Arbeitgeberin stärken.

Der Gemeinderat befürwortet deshalb im Grundsatz die Stossrichtung des Postulats. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Thema Vaterschaftsurlaub nur ein Element einer umfassenden Personalpolitik darstellt. Der Gemeinderat ist der Meinung, dass der Einführung eines deutlichen Ausbaus des Vaterschaftsurlaubs eine Auslegeordnung über alle bezahlten Urlaube vorausgehen müsste. Die Praxis zeigt, dass durch die Summe aller bereits heute bezahlten Abwesenheiten (insbesondere durch die Arbeitszeitreduktion für Mitarbeitende ab dem 58. Lebensjahr, siehe Personalreglement, Artikel 37/1) empfindliche und teambelastende Lücken entstehen. Diese können häufig nicht nur aus finanzpolitischen, sondern besonders aus organisatorischen Gründen kaum aufgefangen werden. Ein Abdecken von Absenzen einzelner Tage oder Wochen durch externe Kräfte macht wegen des unverhältnismässigen Einarbeitungsaufwandes kaum Sinn. Und einer internen Stellvertretung stehen teilweise gar wieder familienfreundliche Argumente entgegen: Der Flexibilität zahlreicher Teilzeitangestellter in der Gemeinde sind nämlich gerade aufgrund familiärer Verpflichtungen häufig Grenzen gesetzt.

Der Gemeinderat hat Ende 2007 die Ausarbeitung einer umfassenden Personalstrategie in Auftrag gegeben. Der damit verbundene Entwicklungsprozess, bei dem auch Parlamentarier/innen einbezogen werden sollen, wird im Jahr 2008 abgeschlossen sein und neue personalpolitische Leitlinien samt einem konkreten Aktionsplan beinhalten. Die arbeitszeitlichen Belange, und dazu gehört auch die Frage des Vaterschaftsurlaubs, sollen in diesem Gesamtkontext betrachtet und gewichtet werden. Angesichts der ausgelösten Reformprozesse scheint es dem Gemeinderat nicht sinnvoll, ein einzelnes Element aus dem personalpolitischen Gesamtpaket zu lösen und markant zu verändern. Er ist aber gerne bereit, das Anliegen im Zuge der bevorstehenden Gesamtschau zu prüfen.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Das Postulat wird erheblich erklärt.

Köniz, 16. Januar 2008

Der Gemeinderat