

15. August 2018

Interpellation 236 / Susanne Gähwiler, SP
eingereicht am 17. Mai 2018 – Wortlaut siehe Beilage

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Susanne Gähwiler, SP, hat am 17. Mai 2018 mit 14 Mitunterzeichneten eine Interpellation mit der Überschrift „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung“ eingereicht, in der sie zu sieben Fragen Antworten des Stadtrats erwartet.

Vorbemerkungen

Die Interpellantin richtet verschiedene Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung an den Stadtrat. Der Stadtrat ist der Überzeugung, dass sich die Stadtverwaltung mit den bisherigen aber insbesondere auch mit den neuen personalrechtlichen Bestimmungen als Arbeitgeberin positioniert, welche genügend Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet. Dabei sind im Einzelfall die Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters den Bedürfnissen und Ansprüchen der Kundinnen und Kunden, des Betriebs der entsprechenden Dienststelle etc. gegenüberzustellen und abzuwägen.

Allgemeingültige Lösungen oder verbindliche Ansprüche zugunsten von Mitarbeitenden zu schaffen, erachtet der Stadtrat als nicht zielführend und als zu einschränkend. Im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitgeberin waren und sind Stadtrat und Personaldienst aber interessiert, im Einzelfall möglichst allen Beteiligten dienende, falls notwendig, befristete Lösungen zu unterbreiten.

Entsprechend sind die nachstehenden Antworten allgemein gehalten, auch wenn hinter jeder Zahl und jedem Fall eine persönliche Geschichte, ein individuelles Anliegen, Wünsche, Bedürfnisse und teilweise auch Forderungen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters stehen, für welche im Rahmen der Möglichkeiten auch individuelle Lösungen zu finden sind. Diese einzeln aufzuführen, würde nicht nur den Rahmen dieser Beantwortung sprengen sondern auch den Persönlichkeitsschutz der entsprechenden Mitarbeitenden verletzen.

Aus betrieblichen Gründen kann die Stadt aber nicht in jedem Fall auf die Wünsche der schwangeren Mitarbeiterin eingehen und dafür Hand bieten oder auch anderweitige Wünsche nach Teilzeitarbeit erfüllen. Im Übrigen sei der Vollständigkeit halber erwähnt, dass sich teilweise die gleichen und ähnlichen Fragestellungen auch bei längeren krankheits- und/oder unfallbedingten Absenzen ergeben.

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf das Verwaltungspersonal, nicht auf Lehrpersonen.

Beantwortung

1. Der Stadtrat hält im Falle einer Mutterschaft konsequent am Stellenplan fest, was zu Vakanzen und einem grossen Know-How-Verlust führt. Nur kurzzeitige Überbelegung des Stellenplans oder Mutterschaftsvertretungen könnten das Problem lösen. Ist der Stadtrat bereit in ausserordentlichen Situationen den Stellenplan, mit einem minimalen Risiko für die Stadt, flexibler zu handhaben? Was braucht es dazu? Wie wird garantiert, dass der Stellenplan aktuell und marktgerecht ist?

Dem Stadtrat stehen die im Stellenplan aufgeführten Funktionen für Stellenbesetzungen zur Verfügung. Für diese werden vom Parlament mittels Budgetgenehmigung die notwendigen Mittel gesprochen. Solange eine Funktion des Stellenplans von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis belegt ist, kann für dieselbe Funktion nicht mit einer oder einem zweiten Mitarbeitenden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Ansonsten ginge die Stadt eine auf unbefristete Dauer angelegte finanzielle Verpflichtung ein, für welche der Stadtrat keine Kompetenzen hat und für welche keine finanziellen Mittel zur Verfügung stünden. Somit sind lediglich befristete Arbeitsverhältnisse möglich, um längere Ausfälle, beispielsweise infolge Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub, überbrücken zu können.

Die Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen, so erfreulich dies für die werdenden Eltern auch ist, stellt die schwangere Mitarbeiterin wie auch Vorgesetzte und Teamkolleginnen und -kollegen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vor betriebliche und arbeitsrechtliche Herausforderungen. Je nach Funktion und Aufgabenprofil und Verlauf der Schwangerschaft sind auf die individuellen Bedürfnisse der werdenden Mutter aber auch des Betriebs Rücksicht zu nehmen und individuelle Lösungen für die Zeit der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs sowie für eine mögliche Weiterbeschäftigung danach zu treffen.

Im Grundsatz wird und wurde immer versucht, den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen sowie des Betriebs gerecht zu werden. Grob können vier verschiedene Szenarien bezüglich der Weiterführung bzw. Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwangeren Mitarbeiterinnen unterschieden werden.

1. Die Mitarbeiterin arbeitet nach dem Mutterschaftsurlaub mit dem bisherigen Pensum weiter.

Dies ist in der Regel relativ problemlos möglich, es gilt für die Zeit der Abwesenheit der Mitarbeiterin eine entsprechende vorübergehende Lösung zu finden. Je nach Komplexität des Aufgabengebiets und der Position stellt dies eine grössere oder kleinere Herausforderung dar.

2. Die Mitarbeiterin verzichtet auf die Weiterbeschäftigung und kündigt die Arbeitsstelle.

Auf den ersten Blick scheint auch diese Möglichkeit problemlos. Aufgrund der obenstehenden Ausführungen bezüglich der Doppelbesetzungen einer Stelle kann die Nachfolgerin oder der Nachfolger einer austretenden Mitarbeiterin allerdings erst unbefristet angestellt werden, wenn die austretende Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Verständlicherweise erfolgt dies regelmässig erst nach Geburt des Kindes im Verlaufe des Mutterschaftsurlaubes. Bis dahin und auch zur Überbrückung von allfälligen krankheits- oder schwangerschaftsbedingten Abwesenheiten vor der Geburt kann nur eine befristete Anstellung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers erfolgen. Dies kann auch hier je nach Komplexität der Stellen schwierig werden, da sehr selten eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter ihre bzw. seine unbefristete Anstellung kündigt, um in ein vorerst befristetes Arbeitsverhältnis einzutreten.

3. Die Mitarbeiterin möchte in einem reduzierten Pensum weiterarbeiten, für welches bereits Stellenpensen zur Verfügung stehen.

Ob eine Aufteilung der Stelle, bzw. der Aufgaben möglich ist, hängt von verschiedensten Faktoren ab, die im Einzelfall zu prüfen und abzuwägen sind. Dazu gehören die Komplexität der Aufgaben und der Stelle, die Teamkonstellation (z.B. wieviele Mitarbeitende arbeiten mit wievielen Stellenprozenten), ein möglicher Koordinationsaufwand, die Abdeckung von Erreichbarkeiten, die Arbeitsplatzsituation, der Infrastruktur etc. Zudem ist es Praxis des Stadtrats, keine Arbeitsverhältnisse mit Pensen von unter 40 % einzugehen. Es sei denn die für eine Stelle zur Verfügung stehenden Stellenprocente und/oder die betrieblichen Bedürfnisse lassen keine andere Möglichkeit zu.

Letztendlich sind in solch einem Fall eine kleinere Überprüfung und allenfalls Entwicklung der Organisation angezeigt. Diese beansprucht je nach Komplexität entsprechende zeitliche Ressourcen.

Auch in diesem Fall wird sich die Mitarbeiterin in der Regel erst nach der Geburt des Kindes schriftlich zur Pensenreduktion verpflichten, womit bis zu diesem Zeitpunkt lediglich befristeten Aushilfslösungen zur Verfügung stehen.

4. Die Mitarbeiterin möchte in einem reduzierten Pensum weiterarbeiten, für welches keine zusätzlichen Stellenprocente zur Verfügung stehen.

Sofern aufgrund der Arbeitsbelastung in der Dienststelle und/oder neuen hinzukommenden Aufgaben eine Aufstockung der zur Verfügung stehenden Stellenpensen in Frage kommen könnte, so sind diese entsprechend mit dem Budget dem Parlament zu beantragen und gleichzeitig ist zu prüfen, ob diese zusätzlichen Stellenprocente, je nach Umfang, auch von Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum belegt werden könnten. Je nach Zeitpunkt der Schwangerschaft bzw. Ende des Mutterschaftsurlaubes kann dies eine Wartezeit für die Mitarbeiterin von mehreren Monaten zur Folge haben. Dies bedeutet aber auch, dass sie während dieser Zeit den Anspruch auf ihre Stelle im bisherigen Umfang hat und dass ihre Stelle nicht mit einer Nachfolgerin oder einem Nachfolger besetzt werden kann, mindestens nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Soll den Bedürfnissen der schwangeren Mitarbeiterinnen und der Verwaltung in jedem Fall schnell und flexibel begegnet werden können, so müsste einerseits ein Kredit zur Verfügung stehen und andererseits dem Stadtrat die Kompetenz eingeräumt werden, in Fällen von längerfristigen Ausfällen oder Überbrückungen von Vakanzen unbefristete Arbeitsverhältnisse einzugehen, auch wenn noch nicht definitiv geklärt ist, ob und in welchem Pensum die zu ersetzende Mitarbeiterin wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Das könnte allerdings zur Folge haben, dass eine Stelle plötzlich mit zwei unbefristeten Arbeitsverhältnissen überbesetzt ist, was entsprechende Aufwendungen (Personal- wie Infrastrukturkosten) auslösen würde und dazu führte, dass das Arbeitsverhältnis mit einer oder einem der Mitarbeitenden aufgelöst werden müsste. Ob die dafür im öffentlichen Recht notwendigen sachlichen Gründe vorliegen, müsste im Einzelfall geprüft werden.

Der Stellenplan wird vom Stadtrat im Rahmen der vom Parlament bewilligten Kredite und Stellen erlassen. Die aktuelle Nachführung des Stellenbesetzungsplans erfolgt durch den Personaldienst in einer Excel-Datei. Durch die jährlichen Diskussionen und Anträge um neue Stellenbegehren kann sichergestellt werden, dass der Stellenplan mindestens jährlich vertieft geprüft und wo nötig, entsprechende Anpassungen vorgenommen und beantragt werden.

2. Wie viele Frauen haben in den letzten fünf Jahren nach ihrem Mutterschaftsurlaub die Arbeit nicht mehr aufgenommen? Wie viele haben die Arbeit, mit wie vielen Stellenprozenten wieder aufgenommen? Wie viele Männer konnten aufgrund der Vaterschaft das Pensum reduzieren? (Umfassende Auslegeordnung der einzelnen Departemente)

In den Jahren 2012 bis 2017 sind 24 Mitarbeiterinnen Mütter geworden, 7 von ihnen zweimal, womit insgesamt 31 Mutterschaftsurlaube bezogen worden sind. Diese verteilen sich auf alle Departemente mit Ausnahme des Departements VS.

11 Mitarbeiterinnen sind nach dem Bezug des Mutterschaftsurlaubs ausgetreten (zwei erst nach Geburt des zweiten Kindes).

Departement	Mutterschaftsurlaube	Austritte	Weiterbeschäftigung		
			gleiches Pensum	tieferes Pensum	höheres Pensum
BS	7	3	2	1	1
BUV	2	1	1		
DIK	16	4	10	2	
SJA	5	2	2	1	
FV	1	1			

Für Männer liegen keine entsprechenden Zahlen vor. Die Gründe weshalb einige Männer in einem Teilzeitpensum arbeiten, sind teilweise den Vorgesetzten und/oder dem Personaldienst bekannt. Dies kann familiäre oder anderweitige Gründe haben. Es werden aber keine entsprechenden Aufzeichnungen oder Statistiken geführt.

3. Wird Teilzeitarbeit auch in Kaderstellen angeboten, insbesondere auf dem Hintergrund, dass auch drei Stadträte teilzeitbeschäftigt sind? Wie viele Kaderstellen sind effektiv in Teilzeit besetzt? Was unternimmt der Stadtrat dies zu ermöglichen?

Vorab ist festzuhalten, dass keine objektiven Kriterien definiert sind, nach welchen einzelne Funktionen als „Kaderstellen“ beurteilt werden. Seit einigen Jahren ist es Praxis, Funktionen als Kaderstellen zu bezeichnen, deren Aufgaben insbesondere komplexe, strategische und/oder von aussen wahrnehmbare Aufgaben umfassen und/oder die eine personelle Verantwortung tragen.

Daraus hat sich eine Liste mit 43 Funktionen ergeben, welche von 44 Mitarbeitenden (Co-Leitung Stadtbibliothek) besetzt werden.

Von den definierten Kaderstellen werden 35 von männlichen und 9 von weiblichen Mitarbeitenden besetzt. 2 Kadermitarbeiterinnen arbeiten mit einem Vollzeitpensum und 7 in einem Teilzeitpensum zwischen 40 und 90 %. 27 männliche Kadermitarbeiter sind mit einem Vollzeitpensum angestellt, 8 in einem Teilzeitpensum zwischen 60 und 90 %. Von den 44 Kaderangehörigen belegen insgesamt somit 29 ein Vollzeit- und 15 ein Teilzeitpensum.

Der Stadtrat steht Teilzeitmöglichkeiten bei Kaderangehörigen offen gegenüber. Sind Kadermitarbeitende mit dem Wunsch nach einer Reduktion ihres Pensums an die Stadt gelangt, so wurden entsprechende Möglichkeiten

und Lösungen gesucht. Dies selbstverständlich im Rahmen des genehmigten Budgets. Erleichtert werden könnte dies auch durch eine Kompetenzdelegation an den Stadtrat, welche zur Folge hätte, dass das Stadtparlament zwar wie gesetzlich vorgesehen im Rahmen des Budgets den Personalaufwand definiert und allenfalls auch neue Stellen beraten kann, diese aber nicht abschliessend bewilligt, sondern die entsprechende Kompetenz an den Stadtrat übertragen wird, was es dem Stadtrat ermöglichte von allenfalls beschlossenen Funktionen und Pensen in begründeten Fällen abzuweichen, den Stellenplan flexibler zu gestalten und so Teilzeitstellen eher zu ermöglichen.

4. Wie viele Kaderstellen sind im Sinne der umfassenden Chancengleichheit mit Frauen besetzt? Wie viele Beförderungen in den letzten Jahren betrafen Frauen und wie viele Männer?

Zur Beantwortung der ersten Frage sei auf die Ausführungen unter Punkt 3 verwiesen.

Grundsätzlich ist der Stadtrat sehr daran interessiert, Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu fördern und wenn möglich zu befördern. Die Stadtverwaltung ist ein Betrieb mit vielen Dienststellen, die sehr unterschiedliche fachliche Anforderungen an die Führungspersonen und die Mitarbeitenden stellen. Beförderungen in dem Sinne, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Leiterin oder zum Leiter der Dienststelle gewählt und damit befördert wird, sind daher fast nur in der eigenen Dienststelle oder einer Dienststelle mit einem ähnlichen fachlichen Hintergrund möglich und kommen daher nicht oft vor. Meist kann dies der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis mit der bisherigen Leiterin oder dem bisherigen Leiter der Dienststelle endet. Eine Beförderung zur Leiterin oder zum Leiter einer anderen, fachlich weiter entfernten Dienststelle ist aufgrund des oft fehlenden oder zu wenig tief vorhandenen Fachwissens in dieser neuen Dienststelle die Ausnahme. Eine Einarbeitung in die Thematik kann zwar in einzelnen Fällen möglich sein, dürfte sich aber mehrheitlich, als zu aufwändig erweisen.

Eine Statistik über solche Beförderungen liegt nicht vor. Hingegen werden interne Bewerbungen berücksichtigt und unterstützt, sofern das Anforderungsprofil auch von den internen Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt wird und die Leistungen und das Verhalten in der Vergangenheit zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben hatten. So wurden in jüngerer Vergangenheit insbesondere für folgende Positionen Mitarbeitende gewählt, die bereits bei der Stadt tätig waren: Leiter Berufsbeistandschaft, Stellvertreter des Leiter Informatik-Dienste, Co-Leiterinnen Stadtbibliothek, Stellvertreterin des Leiters Steueramt, Departementsleiter DIK, Personalassistentin, Grundbuchverwalterin Kreis Bronschhofen, Leiter Beratung und wirtschaftliche Hilfe.

5. Ist der Stadtrat bereit, weitergehende Massnahmen zu definieren um entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und diese gegebenenfalls im Personalreglement festzulegen?

Wenn Teilzeitpensen betrieblich möglich und sinnvoll sind, sollen diese ermöglicht werden. Ein grundlegendes Recht auf Teilzeitarbeit auf Kader- oder Mitarbeiterstufe, sei es für junge Mütter, Väter oder für andere Mitarbeitende, lehnt der Stadtrat jedoch ab. Wie oben ausgeführt, hängt dies von einer Vielzahl von Faktoren ab. Die im Einzelfall objektiv gewürdigt werden müssen.

Der Stadtrat lehnt eine Quotenregelung für die Beförderung oder die Anstellung von Kadermitarbeiterinnen ab. Stadtrat und Personaldienst ist es ein grosses Anliegen und auch eine Herausforderung für freie Stellen aus den vorliegenden internen oder externen Bewerbungen die beste oder den besten Mitarbeitenden zu wählen, welche

oder welcher unter Würdigung aller Umstände für die Stelle in Frage kommt und ins Team passt, ungeachtet des Geschlechts, der Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

6. Wie werden die verschiedenen Abteilungen sensibilisiert für das Thema, um die Vereinbarkeit nachhaltig umzusetzen (Know-How und Offenheit gegenüber dem Thema)?

Nicht jede Dienststelle und damit nicht jede oder jeder Dienststellenleitende ist mit dem Themen Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen und/oder Wünschen nach Teilzeitarbeit, sei es aus familiären oder anderen Gründen, gleichermaßen konfrontiert. In jedem Fall werden aber die Themen rund um die Weiterbeschäftigung von jungen Müttern und meist auch die Wünsche nach Teilzeitarbeit mit dem Personaldienst diskutiert. Hier laufen die entsprechenden Fäden zusammen und es wird in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten versucht im Rahmen der obenerwähnten Szenarien und Möglichkeiten Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen.

7. Ist der Stadtrat bereit, ein Konzept zur Karriere- und Wiedereinstiegsplanung zu erarbeiten? (Wiedereinstiege nach längerer Abwesenheit sollten reibungsloser gestaltet werden, diese müssen frühzeitig von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vereinbart werden.)

Wie bereits oben erwähnt ist aufgrund der ganz unterschiedlichen fachlichen Ausrichtungen der Departemente und Dienststellen eine Karriereplanung in einer Verwaltung in der Grösse der Stadt Wil schwierig zu umzusetzen. Einer jungen Mitarbeiterin oder einem jungen Mitarbeiter kann in der Regel nicht mit verbindlicher Aussagekraft eine Karriere innerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt werden, denn dafür müssten entsprechende Karriereschritte in höhere Funktionen planbar sein. Dies würde bedingen, dass eine grössere Anzahl von vergleichbaren, höheren Funktionen zur Verfügung stünden, welche einen ungefähr gleichen fachlichen Hintergrund haben und die es mit einer gewissen Regelmässigkeit neu zu besetzen gäbe. Solche Planungen sind in der Regel nur dann möglich wenn absehbar ist, dass eine höhere Funktion in nicht zu ferner Zukunft, beispielsweise durch Übertritt der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers in den Ruhestand, frei werden wird. Oft ist es auch so, dass gerade ein Wiedereinstieg – einhergehend mit der Familiengründung – auch in anderen Gemeinden stattfindet oder dass eine Stelle bei der Wiler Stadtverwaltung ein Sprungbrett ist für eine Anstellung oder eine Laufbahn bei einer anderen Gemeinde.

Sehr gerne nimmt die Stadt aber bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder auf, die in die Dienste der Stadt zurückkehren möchten. Eine eigene Planung dafür ist allerdings kaum möglich, setzt doch so ein Wiedereinstieg eine entsprechende Vakanz voraus, welche, mit Ausnahme des Übertritts durch Erreichung des ordentlichen Pensionsalters, kaum plan- und damit absehbar ist. Anders verhält es sich bei Wiedereinstiegen von bei der Stadt tätigen Mitarbeitenden, welche Krankheit oder Unfall längere Zeit zur Abwesenheit vom Arbeitsplatz gezwungen haben. Entsprechende standardisierte Vorgehensweisen liegen dafür nicht vor. In Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des Personaldiensts liegt die Verantwortung für die individuelle Wiedereingliederung für diese Mitarbeitenden bei den Linienvorgesetzten.



Seite 7

Stadt Wil

Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin

Hansjörg Baumberger
Stadtschreiber