

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hintergrund/Vorgehen

Dieses Papier wurde durch den Vorstand des VPOD Bundespersonal erstellt und durch die Geschäftsleitung der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal VGB überarbeitet. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von hoher gesellschaftlicher Aktualität und brisant für die Bundesangestellten, wie die Personalbefragungen zeigen. Der Bundesrat hat soeben eine Gesetzesänderung in Vernehmlassung gegeben um Betreuungspflichten für die erwerbstätige Bevölkerung finanziell besser abzusichern. Die Arbeitgeber ihrerseits, und damit auch die Bundesverwaltung, sind aufgefordert, jetzt konkrete Schritte zur besseren Vereinbarkeit zu unternehmen.

Ziel

Die Personalverbände der VGB – PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol – lancieren im Spätsommer 2018 eine gemeinsame Kampagne zum Thema Vereinbarkeit. Die Forderungen und allfällige erste Schritte sollen im Rahmen der Sozialpartnerschaft und auf politischem Weg eingebracht werden. An einer öffentlichen Veranstaltung der VGB am 4. Dezember werden herausragende Beispiele aus Unternehmen präsentiert und die Forderungen mit dem zuständigen Bundesrat Ueli Maurer diskutiert. Für die Bundesangestellten wird so erkennbar, dass sich die Verbände der VGB aktiv (und erfolgreich) für eine bessere Vereinbarkeit einsetzen.

Grundsatz

Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Jahresarbeitszeit, Home-Office...) werden gefördert unter Berücksichtigung der Interessen der Angestellten. Teilzeitarbeit darf nicht zu Einschränkungen bei den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung führen.

Forderungen

1. Betreuende und pflegende Angehörige entlasten

1a) Betreuungsurlaub von 4 Monaten schaffen

Für die Betreuung von kranken Angehörigen, PartnerInnen, Eltern und Kinder, schafft der Bund einen bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu 4 Monaten.

Begründung: Es besteht ein grosser Handlungsbedarf bei der Entlastung von Angestellten, welche Angehörige pflegen müssen. Dies hat auch der Bundesrat erkannt (siehe «Hintergrund» am Ende dieses Abschnittes). Der Bund soll als Arbeitgeber in dieser Frage eine Vorreiterrolle übernehmen.

1b) Elternurlaub von 2 Monaten ermöglichen

In Ergänzung zum bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub haben Väter und Mütter Anspruch auf zwei Monate ganzen oder teilweisen (z.B. 50%) Urlaub. Die Bundesverwaltung beteiligt sich angemessen am Lohnausfall.

Begründung: Der Bund kann und soll als Arbeitgeber aktiv dafür sorgen, dass für Mütter und Väter die Vereinbarkeit in der ersten Lebensphase der Kinder erleichtert wird. Im internationalen Vergleich besteht in diesem Bereich Handlungsbedarf.

1d) Mehr Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber Bundesverwaltung nimmt Rücksicht auf Mitarbeitende mit Betreuungspflichten, indem deren zulässiger Negativsaldo bei der Arbeitszeit (bei Jahresarbeitszeit und GLAZ) um jeweils -25 Stunden erhöht werden kann. Mitarbeitende müssen auch ihre Arbeitstage anders legen dürfen, wenn sich zum Beispiel Schulstundenpläne der Kinder ändern.

Begründung: Angestellten mit Betreuungsaufgaben kann eine Erhöhung des Negativsaldos kurzfristig mehr Luft geben. Dasselbe gilt für die Änderung der Arbeitstage. Mehr Flexibilität heisst aber nicht weniger Planbarkeit, denn verbindliche Arbeitszeiten sind gerade für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten wichtig!

Hintergrund: Der Bundesrat will die Situation für betreuende und pflegende Angehörige verbessern (Medienmitteilung 28.6.2018): «Der Bundesrat will die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von Angehörigen verbessern... So soll die Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten geregelt und ein Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern geschaffen werden.». Diese Absicht des Bundesrats weist in die Richtung der Forderungen der VGB, die aber noch präziser sind. Für die Bundesverwaltung als Arbeitgeber ergibt sich hier die Chance, eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

2. Teilzeitarbeit und Aufstockung ermöglichen – Stellen schaffen

2a) Pensum reduzieren

In Anlehnung an die bisherige Regelung nach der Geburt von Kindern soll für alle Angestellten jederzeit ein Anspruch bestehen, den Beschäftigungsgrad (BG) bis auf 60% zu reduzieren.

Begründung: Die bestehende Regelung gilt für nach der Geburt von Kindern und hat sich bewährt, Umsetzungsprobleme gibt es nicht. Auch in anderen Lebenssituationen (z.B. Pflege von Angehörigen, schrittweiser Übergang in die Pension) kann eine Reduktion des Beschäftigungsgrads die beste Lösung zur Verbesserung der Vereinbarkeit sein.

2b) Teilzeit in der Stellenausschreibung

Ausschreibungen von reinen 100%-Stellen soll es nicht mehr geben. Diese werden alle 80-100% ausgeschrieben. Zusätzlich braucht es eine Philosophieänderung: Teilzeitarbeit ist überall möglich.

Begründung: Wer nicht 100% arbeiten will, darf bei der Bewerbung nicht mehr diskriminiert werden.

2c) Aufgaben anpassen – abgebaute Stellenprozente wiederbesetzen

Die Reduktion des Pensums darf nicht zu einer Mehrbelastung führen, weil die Aufgaben im gleichen Umfang bestehen bleiben. Deshalb sind die Aufgaben immer entsprechend anzupassen und in einer Vereinbarung schriftlich festzuhalten.

Begründung: Die freiwillige Reduktion der Stellenprozente darf nicht zu einer Mehrbelastung der Angestellten führen. Das wäre ein Bumerang für eine bessere Vereinbarkeit.

2d) Recht auf Rückkehr zum höheren Beschäftigungsgrad

Ein bekannter Fallstrick für erwerbstätige Mütter ist, dass sie nach einer Reduktion ihres Pensums nicht mehr aufstocken können. Und das ist auch der Grund, wieso viele Väter zögern, ihr Pensum zu reduzieren. Deshalb soll grundsätzlich ein Anspruch darauf bestehen, von einer Teilzeitstelle wieder zurück in eine Vollzeitstelle zu gehen bzw. den Beschäftigungsgrad wieder zu erhöhen. Die Vorgesetzten haben den Angestellten nachweislich diese Möglichkeiten zu bieten.

Zudem besteht grundsätzlich auch bei längerer Abwesenheit (z.B. längere Krankheit) ein Anspruch auf Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle.

Begründung: Eine Pensenreduktion bedeutet immer auch eine erhebliche Lohneinbusse. Oft zögern deshalb überbelastete Mitarbeitende ihr Pensum zu reduzieren, weil das Risiko gross ist, dass sie die abgegebenen Stellenprozente nicht mehr zurückbekommen.

2e) Ausfälle durch Mutterschaftsurlaub, Militär- und Zivildienst und andere längere Abwesenheiten (z.B. Krankheit oder Unfall) ersetzen

Bei Mutterschaftsurlaub und anderen längeren Abwesenheiten werden befristete Einsätze organisiert. Die Leistungen der EO bei Mutterschaft, Militär- und Zivildienst sollen für die Finanzierung von Ersatzstellen oder eine temporäre Erhöhung des Beschäftigungsgrades eines anderen Teammitglieds eingesetzt werden.

Begründung: Längere Abwesenheiten dürfen nicht das Team durch Mehrarbeit belasten und Abwesende sollen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht aufgehäufte Pendenzen von Monaten vorfinden.

3. Mobile Arbeitsformen für alle, die wollen

3a) Anspruch auf mobile Arbeitsformen, wo möglich

Die Möglichkeit zu mobilen Arbeitsformen ausserhalb des Arbeitsplatzes wird in der BPV als Grundsatz für eine bessere Vereinbarkeit verankert. Für regelmässiges mobiles Arbeiten ist eine Vereinbarung zu treffen, die u.a. Erreichbarkeiten und eventuelle Entschädigungen für Infrastrukturkosten beinhaltet. Auch bei situativem, unregelmässigem mobilem Arbeiten sind die Details wenigstens in einem Mail schriftlich zu fixieren.

Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass bei mobilem Arbeiten die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit klar bleibt und die betreffenden Mitarbeitenden in die Betriebskommunikation und -abläufe integriert bleiben.

Wo mobiles Arbeiten aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird dies bereits bei Stellenausschreibungen und im Stellenbeschrieb so festgehalten.

Mobiles Arbeiten ist immer freiwillig, wo es nicht aufgrund der Tätigkeiten zwingend vorausgesetzt ist: Mitarbeitende können nicht zu mobilen Arbeitsformen gezwungen werden.

Begründung: Lange Arbeitswege erschweren die Vereinbarkeit zusätzlich und sind unproduktiv. Mobile Arbeitsformen können für Mitarbeitende und Vorgesetzte Vorteile bieten und sie erlauben je nach Tätigkeit eine ungestörtere Arbeitsumgebung als am Arbeitsplatz.

3b) Arbeit auf dem Arbeitsweg ist Arbeitszeit

Wenn auf dem Arbeitsweg gearbeitet wird, gilt auch diese Zeit als Arbeitszeit. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird auch dies schriftlich vereinbart.

Begründung: Schon jetzt wird oft auf dem Arbeitsweg gearbeitet, ohne dass diese Zeit erfasst werden könnte. Das muss korrigiert werden. Erfassen der Arbeitszeit auf dem Arbeitsweg verbessert die Vereinbarkeit, ohne dass die Qualität der geleisteten Arbeit beeinträchtigt würde.

Massnahmen/Zeitplan

Ab 21. August 2018:

- Publikation von Newsletter und Medienmitteilung zum Auftakt und einzelnen Themen der Vereinbarkeit
- Elektronische Umfrage bei den Mitgliedern zu den Forderungen
- Thematisierung der Kampagne und der Forderungen im Begleitausschuss der Sozialpartner BAS und gegenüber dem Bundesrat
- Öffentliche Veranstaltung mit guten Beispielen aus anderen Unternehmungen und Podiumsdiskussion mit BR Maurer am 4. Dezember 2018
- Vorstösse im Parlament

Bern, 13. Juli 2018, Christof Jakob / VGB (dh)