

Gemäss einer Studie der BASS aus dem Jahre 2003¹ würde jede Dritte der Vollzeit erwerbstätigen Frauen und jeder Sechste der Vollzeit erwerbstätigen Männer lieber Teilzeit arbeiten. Es gibt insgesamt 190'000 Frauen und 290'000 Männer, die nach Möglichkeit lieber eine Teilzeit- statt eine Vollzeitstelle hätten. Darunter befinden sich 40'000 Mütter und 120'000 Väter mit Kindern im Schulalter. Der Trend zu mehr Teilzeitarbeit hat sich in den letzten Jahren weiter fortgesetzt: Während 1991 jede/r vierte Angestellte Teilzeit beschäftigt war (Teilzeitquote knapp 27%), war es im Jahr 2001 jede/r Dritte (35%).

Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen hat zwischen 1991 und 2001 von insgesamt 52 Prozent auf 64 Prozent zugenommen. Bei den Männern erhöhte sich die Teilzeitquote von 5 Prozent auf 9 Prozent.

Dabei fällt auf, dass die Teilzeitstellen rarer werden, je höher die Stelle eingereiht ist: In leitenden Positionen gibt es weniger Teilzeitbeschäftigte als unter den Angestellten ohne Führungsfunktion. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Männern. Während 16 Prozent der Männer und 64 Prozent der Frauen ohne Vorgesetztenfunktion eine Teilzeitstelle haben, sind es bei Männern in leitender Funktion 5 bzw. 6 Prozent (mit Vorgesetztenfunktion bzw. in Unternehmensleitung) und bei den Frauen 48 bzw. 46 Prozent. Im Topkader sind Teilzeitstellen quasi inexistent. Dabei wurde mehrfach gezeigt, dass gerade Teilzeitmitarbeitende häufig motivierter sind als ihre Kolleginnen und Kollegen, die Vollzeit arbeiten. Zudem fehlen Teilzeitmitarbeitende seltener krankheitsbedingt.

Damit Familie und Arbeit besser verbunden werden können, sind junge Paare nicht nur auf Krippen und Tagesschulen angewiesen, sondern auch auf angepasste Arbeitsverhältnisse. Es ist deshalb anzunehmen - nicht zuletzt wegen einer erwarteten Erhöhung der teilzeitlichen Erwerbstätigkeit im Alter² - dass die Bedeutung von Teilzeitstellen in Zukunft steigen wird. Gerade in der privaten Arbeitswelt haben Teilzeitstellen heute jedoch noch nicht den gewünschten Stellenwert. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die kantonale Verwaltung mit gutem Beispiel voran geht.

Im jetzigen Personalgesetz steht jedoch lediglich unter Art. 5 Abs. 2 Bst. c „Die Personalpolitik soll namentlich das Entwickeln und Realisieren von zeitgemässen Organisationsstrukturen, teamorientierten Führungsmodellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen fördern“. Dies geht den Motionären jedoch zu wenig weit! Ziel ist, dass die kantonale Verwaltung ausdrücklich die Schaffung von Teilzeitstellen fördert und gleichzeitig durch das Vermeiden von Quotenregelungen ihre Flexibilität beibehält.

Vor diesem Hintergrund beauftragen die Motionäre den Regierungsrat, das Personalgesetz wie folgt abzuändern:

Art. 5, Abs. 2 Bst d (neu): „Die Personalpolitik soll namentlich die Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereichen der kantonalen Verwaltung und auf allen hierarchischen Stufen fördern“.

¹ Siehe Strub, S. (2003): „Teilzeitarbeit in der Schweiz - Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

² Vgl. u.a. Reday-Mulvey, G. (2002): „Von der Politik des frühzeitigen Ruhestandes zur Förderung eines längeren Erwerbslebens“, Avenir-Suisse

Emmanuel Ullmann, Christian Egeler, Rolf Stürm, Anita Heer, Tobit Schäfer,
Francisca Schiess, Hasan Kanber, Tanja Soland, Stephan Gassmann, Ernst Jost,
Christine Heuss, Sibel Arslan