



an den Grossen Rat

FD/065310

Basel, 7. März 2007

Regierungsratsbeschluss  
vom 6. März 2007

### **Motion Emmanuel Ullmann und Konsorten zur Förderung von Teilzeitstellen in der kantonalen Verwaltung**

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 14. Dezember 2006 die nachstehende Motion Emmanuel Ullmann und Konsorten zur Förderung von Teilzeitstellen in der kantonalen Verwaltung dem Regierungsrat zur Stellungnahme innert dreier Monate unterbreitet:

*„Gemäss einer Studie der BASS aus dem Jahre 2003<sup>1</sup> 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 leitenden Funktionen 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 Arbeitsverhält-*

<sup>1</sup> 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

*nisse. Es ist deshalb anzunehmen – nicht zuletzt wegen einer erwarteten Erhöhung der teilzeitlichen Erwerbstätigkeit im Alter<sup>2</sup> - 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“.*

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

Mit der vorliegenden Motion wird eine Gesetzesänderung vorgeschlagen, die in der Kompetenz des Grossen Rates liegt. Die Motion ist somit rechtlich zulässig.

Hauptziel der Motion Emmanuel Ullmann und Konsorten ist die Förderung der Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Stufen sowie die Stärkung der Vorbildfunktion der kantonalen Verwaltung gegenüber der privaten Arbeitswelt in Sachen Teilzeitbeschäftigung.

## **Teilzeitbeschäftigung in der kantonalen Verwaltung**

Bereits im Vorfeld der Ablösung des alten Beamtengesetzes durch das Personalgesetz vom 17. November 1999 (SG 162.100) legte der Regierungsrat ein wesentliches Schwergewicht seiner Personalpolitik auf die Förderung alternativer Beschäftigungsmodelle. Mit der 1997 veröffentlichten Broschüre „Wer teilt, gewinnt! Neue Arbeitszeitmodelle bei BASEL-STADT“ startete er ein umfassendes Programm zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Darunter verstand der Regierungsrat nicht nur die Teilzeitbeschäftigung, sondern auch Arbeitszeitmodelle wie z.B. das Job-Sharing, Teilzeitarbeit im Kader und Teilung von Kaderstellen, Jahresarbeitszeit und Jahres-Teilzeitarbeit, Gleitende Arbeitszeit, Sabbaticals und flexible Pensionierung. Das Personalgesetz von 1999 formulierte in der Folge diese Flexibilisierung der Arbeitszeit in

---

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

einem speziellen Rechtssatz (§ 5 Personalpolitik). Details hierzu werden in der Arbeitszeitverordnung vom 6. Juli 2004 (SG 162.200) geregelt.

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass die Umsetzung einzelner Modelle immer auch abhängig ist von den jeweiligen Organisations- und Führungsstrukturen. Sowohl für Stabsstellen wie auch bei Führungsfunktionen sind Teilungsmodelle möglich und werden gefördert. Allerdings ist der Anteil Teilzeitarbeitender in diesen Funktionen heute noch relativ gering. Die Bedenken, die mit einer Teilung oder teilzeitlichen Besetzung von Kaderstellen einhergehen, sind jedoch nach wie vor gross, Führungsfunktionen scheinen in den Augen der Skeptiker nicht a priori für Teilzeitarbeit oder für eine Teilung der Verantwortung geeignet zu sein. Damit Teilzeitarbeit im Kaderbereich gelingt, braucht es die Bereitschaft, sich auf Veränderungen und einen Entwicklungsprozess einzulassen, besonders gefragt ist jedoch ein hohes Mass an Flexibilität von allen Beteiligten. Zudem stellen sich erhöhte Anforderungen an die Führung in Bezug auf Organisation und Kommunikation.

Im Jahr 2004 definierte der Regierungsrat den Prozess zur Verankerung und weiteren Verbesserung der Chancengleichheit beim Arbeitgeber BASEL-STADT neu und legte das Thema explizit in die Verantwortung der Führungskräfte und des Personalmanagements. Die Steuerung erfolgt über einen umfassenden Zielvereinbarungs- und Controllingprozess. Dafür werden alle zwei Jahre Kennzahlen erhoben und ausgewertet.

Die letzte ausführliche Analyse der Daten erfolgte anfangs 2005 (Basis Daten per 31.12.2004). Die Auswertung zeigte, dass sich insgesamt wenig Mitarbeitende in Kaderpositionen mit Teilzeitbeschäftigung finden. Allerdings sind es deutlich mehr Frauen als Männer und die Zahlen variieren stark in jeder Kaderstufe und in jedem Department/Betrieb. Um beiden Geschlechtern in Kaderpositionen vermehrt die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung zu geben, wurde im Regierungsratsbeschluss vom 28. Juni 2005 (05/24/38) als eine Massnahme zur Zielerreichung festgelegt, dass die Kaderstellen bei Neubesetzung konsequent auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung zu überprüfen sind.

Damit die Führungskräfte diesen Auftrag umsetzen können, hat das Kompetenzzentrum Personal- und Organisationsentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und Führungsverantwortlichen im Jahr 2006 das Merkblatt „Teilzeitarbeit im Kader bei Basel-Stadt - Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Teilzeitarbeit“ entwickelt. Dieses steht allen im Internet/Intranet [http://www.arbeitgeber.bs.ch/checkliste\\_teilzeit.pdf](http://www.arbeitgeber.bs.ch/checkliste_teilzeit.pdf) zur Verfügung und enthält Hinweise sowie eine Checkliste zur Überprüfung von Stellen auf Teilzeittauglichkeit. Es richtet sich an diejenigen, die im Prozess zur Neu-/Wiederbesetzung von Stellen Verantwortung tragen. Im Wesentlichen sind dies Mitarbeitende der Personalfachorganisationen und Vorgesetzte mit Anstellungskompetenz.

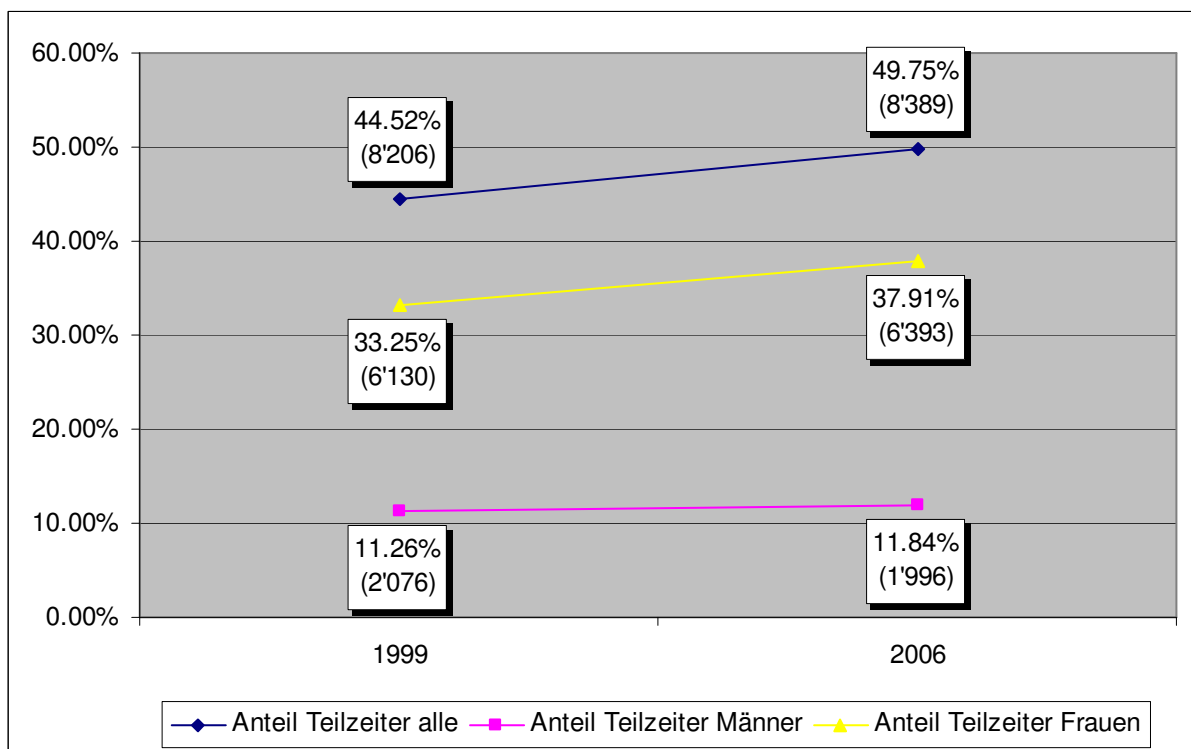
Der Vorstoss rennt insofern „offene Türen“ ein, als die Förderung von Teilzeitstellen bzw. Teilzeitbeschäftigungen – wie oben dargelegt - seit Mitte der neunziger Jahre ein vom Regierungsrat im Rahmen seiner Personalpolitik prioritär behandeltes Thema darstellt.

Der Arbeitgeber BASEL-STADT nimmt in der Frage der Teilzeitstellen-Angebote im Vergleich zu andern grossen Arbeitgeber einen Spitzenplatz ein. Mit Fug könnte man sich deshalb durchaus auch die Frage stellen, ob mit dem Verweis auf die aktuellen statistischen Daten die Motion überhaupt überwiesen werden soll. Wie die nachfolgend dargestellten Zahlen zeigen, geht die kantonale Verwaltung bereits heute bezüglich Teilzeitarbeit mit gutem Beispiel voran. Diese von den Motionären verlangte Schrittmacherfunktion hat BASEL-STADT seit einigen Jahren bereits übernommen.

## Teilzeit bei BASEL-STADT in Zahlen

### a) Allgemeine Angaben

Anteil Teilzeitangestellte beim Kanton Basel-Stadt per Stichtag 31.12. des jeweiligen



Jahres

Total Angestellte 1999:	18'434 Personen
Total Angestellte (Headcount) 2006:	16'862 Personen

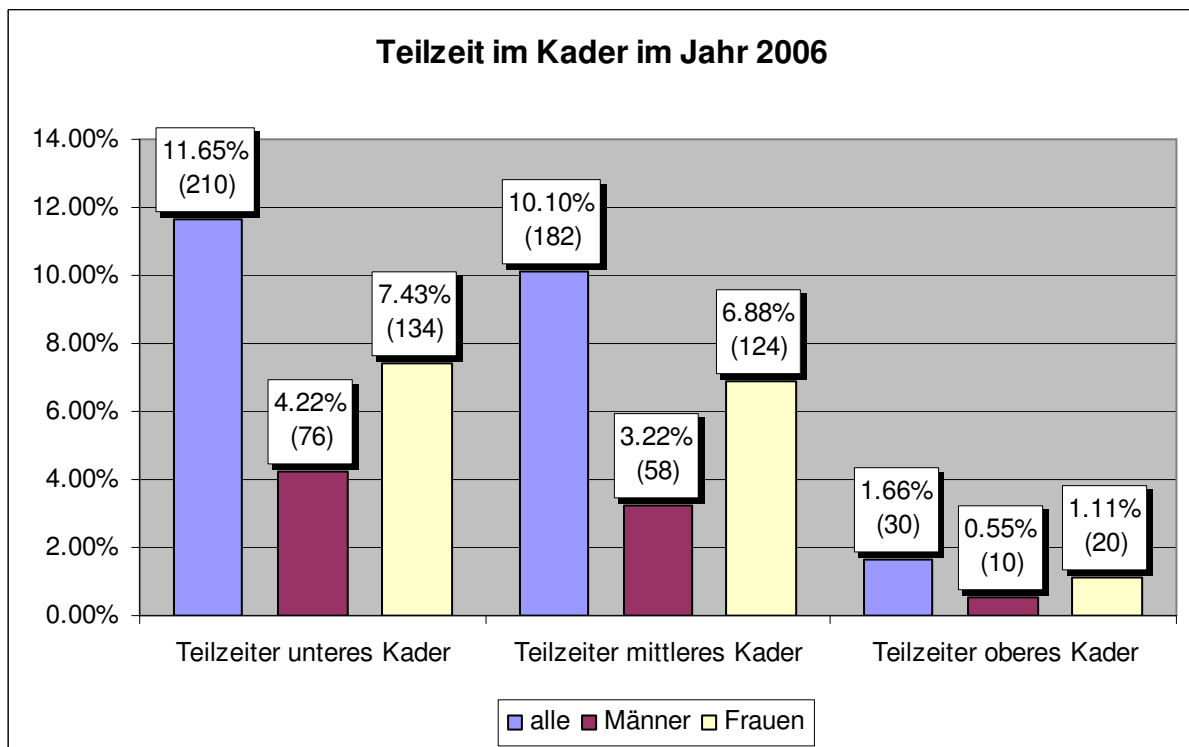
Der Anteil von Teilzeitangestellten im Vergleich zum Gesamtbestand stieg von 44.52% (1999) auf 49.75% (2006) um 5.23% an. Dies entspricht einer effektiven Erhöhung von 183 Personen, die seit 1999 mit einem Teilpensum arbeiten. Das heisst, dass in der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt rund die Hälfte aller Angestellten mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 100% arbeiten. Der Anstieg an Teilpen-

sen erfolgte bei den Arbeitnehmerinnen, welche dreimal soviel Personen mit einem Teilpensum stellen. Bei den Männern erhöhte sich die %Zahl leicht, effektiv reduzierte sich der Anteil um 80 Personen

#### b) Angaben im Kaderbereich

Bei der Datenerhebung wird der Kaderbereich unterteilt in unteres Kader (UK), mittleres Kader (MK) und oberes Kader (OK).

Kaderanteil von Teilzeitangestellten beim Kanton Basel-Stadt per Stichtag 31.12. 06



Total Angestellte im Kader(Headcount) 2006: 1'802 Personen

Im Bereich Kader ist kein Vergleich mit 1999 möglich, da diese Kaderstruktur erst seit 2006 von allen Departementen und Betrieben geführt wird.

Von den 1'802 Beschäftigten im Kaderbereich arbeiten per Stichtatum 422 Personen oder 23,4% mit einem Teilpensum. Von diesen arbeiten 210 Personen (11.65%) im unteren, 182 Personen (10.10%) im mittleren und 30 Personen (1.66%) im oberen Kader. Die Teilzeitstellen im Kader verteilen sich auf rund 1/3 Männer und 2/3 Frauen.

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass dem Prozess der Verbesserung der Chancengleichheit im Kaderbereich nach wie vor eine hohe Priorität beigemessen werden muss.

## Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, die vorliegende Motion zur Förderung von Teilzeitstellen in der kantonalen Verwaltung für rechtlich zulässig zu erklären und sie ihm zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Die Präsidentin



Dr. Eva Herzog

Der Staatsschreiber



Dr. Robert Heuss