



An den Grossen Rat

16.5171.02

FD/P165171

Basel, 7. September 2016

Regierungsratsbeschluss vom 6. September 2016

## Motion Nora Bertschi und Konsorten betreffend „Teilzeitarbeit für Eltern“ – Stellungnahme

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Juni 2016 die nachstehende Motion Nora Bertschi dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

Die Möglichkeit, qualifizierte Jobs auch in Teilzeitarbeit auszuüben, ermöglicht Frauen und Männern auch mit Familie weiterhin beruflich tätig zu sein. Darüber hinaus wurde bereits durch zahlreiche Studien nachgewiesen, dass Arbeitnehmende mit einem Teilzeitpensum motivierter und dadurch auch effizienter arbeiten.

Der Bund hat dies erkannt und hält für Mitarbeitende aller Lohnklassen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit fest (vgl. Art. 60a BPV). Ein entsprechender Anspruch fehlt bis anhin für Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt.

Die Motionärinnen und Motionäre fordern deshalb den Regierungsrat auf, eine gesetzliche Grundlage für einen entsprechenden Anspruch auf Teilzeitarbeit für Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt auszuarbeiten. Als Vorlage soll dabei die Regelung des Bundes dienen, wonach Eltern ab der Geburt oder Adoption und die eingetragenen Partner und Partnerinnen ab der Geburt eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent haben. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

Nora Bertschi, Anita Lachenmeier-Thüring, Elisabeth Ackermann, Christian von Wartburg, Salome Hofer, Katja Christ, Eveline Rommerskirchen, Alexander Gröflin, Toya Krummenacher, Helen Schai-Zigerlig, Beatrice Isler

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

### 1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion

In der am 9. September 2015 geänderten und am 24. April 2016 wirksam gewordenen Fassung bestimmt § 42 GO über die Motion:

**§ 42.** In der Form einer Motion kann jedes Mitglied des Grossen Rates oder eine ständige Kommission den Antrag stellen, es sei der Regierungsrat zu verpflichten, dem Grossen Rat eine Vorlage zur Änderung der Verfassung oder zur Änderung eines bestehenden oder zum Erlass eines neuen Gesetzes oder eines Grossratsbeschlusses zu unterbreiten.

<sup>1bis</sup> In der Form einer Motion kann zudem jedes Mitglied des Grossen Rates oder eine ständige Kommission den Antrag stellen, es sei der Regierungsrat zu verpflichten, eine Massnahme zu ergreifen. Ist der Regierungsrat für die Massnahme zuständig, so trifft er diese oder unterbreitet dem Grosse Rat den Entwurf eines Erlasses gemäss Abs. 1, mit dem die Motion umgesetzt werden kann.

<sup>2</sup> Unzulässig ist eine Motion, die auf den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates, auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffenden Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid einwirken will.

<sup>3</sup> Tritt der Rat auf die Motion ein, so gibt er dem Regierungsrat Gelegenheit, innert drei Monaten dazu Stellung zu nehmen, insbesondere zur Frage der rechtlichen Zulässigkeit des Begehrens.

Im Vergleich zur bisherigen Fassung von § 42 GO ist die Motion neu sowohl im Kompetenzbereich des Grossen Rates wie auch in demjenigen des Regierungsrates zulässig. Ausserhalb der verfassungsrechtlichen Kompetenzaufteilung (vgl. § 42 Abs. 2 GO) ist der betroffene Zuständigkeitsbereich somit keine Voraussetzung der rechtlichen Zulässigkeit mehr. Die Frage nach der Zuständigkeit ist im Rahmen der inhaltlichen Umsetzung eines Motionsanliegens aber nach wie vor von entscheidender Bedeutung, da sie die Art der Umsetzung vorgibt. Es gilt, das Gewaltenteilungsprinzip zwischen Grosse Rat und Regierungsrat zu beachten, denn beide sind gestützt auf das Legalitätsprinzip an Erlasse gebunden, die die Entscheidungsbefugnisse auf die Staatsorgane aufteilen. Je nach betroffenem Kompetenzbereich richtet sich die Umsetzung entweder nach § 42 Abs. 1 GO oder nach § 42 Abs. 1bis GO. Liegt die Motion im Zuständigkeitsbereich des Grossen Rates, wird sie mit einer Verfassungs-, Gesetzes- oder Beschlussvorlage erfüllt (§ 42 Abs. 1 GO). Eine Motion, die auf eine Materie im Kompetenzbereich des Regierungsrates zielt, wird mit einer Ordnungsänderung respektive mit einem anderen Mittel der Exekutive erfüllt (§ 42 Abs. 1bis GO), oder aber dem Grossen Rat wird ein Gesetzesentwurf vorgelegt, der die Kompetenzverteilung zugunsten des Grossen Rates verändert (§ 42 Abs. 1bis Satz 2 GO).

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, eine gesetzliche Grundlage für einen Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons zu schaffen, den diese bei der Geburt oder Adoption ihrer Kinder geltend machen können. Die Regelung soll sich inhaltlich an der entsprechenden Regelung des Personalrechts des Bundes orientieren.

Nach den allgemeinen Kompetenzbestimmungen der Bundesverfassung und deren für die vorliegende Thematik geltende Konkretisierung in Art. 342 Abs. 1 lit. a des Obligationenrechts (OR) können sowohl der Bund, als auch die Kantone und die Gemeinden für ihr jeweiliges Personal vom Arbeitsrecht des Obligationenrechts abweichende öffentlich-rechtliche Regelungen treffen (mit wenigen Ausnahmen). Der Staat als Arbeitgeber ist dabei an die Grundrechte, das Legalitätsprinzip und weitere verfassungsrechtliche Grundsätze gebunden. Im Einklang mit all diesen Vorgaben hat der Bund im Jahre 2013 für das Bundespersonal in Art. 60a der Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001 (SR 172.220.111.3) die für die vorliegende Motion als Vorlage dienende Regelung getroffen, dass Eltern ab der Geburt oder Adoption und eingetragene Partner und Partnerinnen ab der Geburt eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20% haben. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60% fallen.

Aufgrund der geschilderten Kompetenzverteilung wäre eine solche Regelung auch auf kantonaler Ebene als mit dem übergeordneten Bundesrecht vereinbar anzusehen. Unzulässigkeitsgründe gemäss § 42 Abs. 2 GO sind nicht ersichtlich.

Die Motion ist aufgrund dieser Erwägungen als rechtlich zulässig anzusehen.

## **2. Zum Inhalt der Motion**

### **2.1 Anliegen der Motionäre**

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, eine gesetzliche Grundlage für einen Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons zu schaffen, den diese bei der Geburt oder Adoption ihrer Kinder geltend machen können. Als Vorlage soll dabei die Regelung des Bundes dienen, wonach Eltern ab der Geburt oder Adoption und die eingetragenen Partner und Partnerinnen ab der Geburt eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20% haben. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60% fallen. Durch diese Regelung soll es Frauen und Männern ermöglicht werden, auch nach der Geburt ihre qualifizierte Tätigkeit teilzeitlich weiterzuführen und somit weiterhin beruflich tätig zu sein.

### **2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Arbeitgeber Basel-Stadt**

Der Regierungsrat unterstützt das grundsätzliche Anliegen der Motionärinnen und Motionäre, dass für Mütter und Väter ein Arbeitsumfeld bestehen soll, in welchem Beruf und Familie in Einklang gebracht werden können. Mit Grossratsbeschluss vom 9. Dezember 2009 wurde in § 5 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes der Grundsatz „der Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Stufen“ aufgenommen.

Basierend auf einer departementsübergreifenden Situationsanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden im Jahr 2011 bei der kantonalen Verwaltung weiterführende Massnahmen zur Verbesserung der Situation formuliert und vom Regierungsrat mit RRB im Juli 2011 verabschiedet. Die Situationsanalyse zeigte auf, dass nicht primär neue Instrumente/Massnahmen geschaffen werden müssen, da der Arbeitgeber Basel-Stadt bereits ein beachtliches Angebot an Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Vielmehr bestand das Bedürfnis nach einer Flexibilisierung der bestehenden Massnahmen, nach besserem Zugang zu den diesbezüglichen Informationen sowie nach besserer Akzeptanz beim Nutzen der angebotenen Massnahmen. Diesem Bedürfnis wurde mit diversen Vorkehrungen Rechnung getragen: So wurde beispielsweise der „Stillurlaub“ flexibilisiert und in unbezahlte Elternzeit umbenannt, so dass nun Väter wie Mütter Anspruch auf acht Monate unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des eigenen Kindes haben. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die bisherige Stelle zugesichert. Falls dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird eine der Ausbildung entsprechende Stelle angeboten. Des Weiteren erfolgte die Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von fünf auf zehn Tage.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt verfolgt damit das Ziel, welches auch in den personalstrategischen Leitlinien festgehalten ist, sich auf dem Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber für gut qualifizierte Frauen und Männer zu positionieren. Dafür stehen ihm zahlreiche Instrumente und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zur Verfügung, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und zu verbessern. Sämtliche Instrumente sind detailliert im 9-seitigen Merkblatt „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit bei Basel-Stadt“ aufgeführt. Der Einsatz des Arbeitgebers Basel-Stadt für familienfreundliche Arbeitsbedingungen widerspiegelt sich auch im Engagement beim „Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel“.

### 2.3 Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgebers Basel-Stadt haben das Anliegen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Dazu wird meist auf Teilzeitarbeit zurückgegriffen. Das gilt vor allem für die Mütter.

Betrachtet man die Entwicklung der Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt, so zeigt sich, dass sich der Anteil der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern kontinuierlich erhöht hat. Daraus wird ersichtlich, dass Vorgesetzte, sofern betrieblich und organisatorisch möglich, bereits heute den Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach Teilzeitarbeit umfassend Rechnung tragen.

#### Entwicklung der Teilzeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt

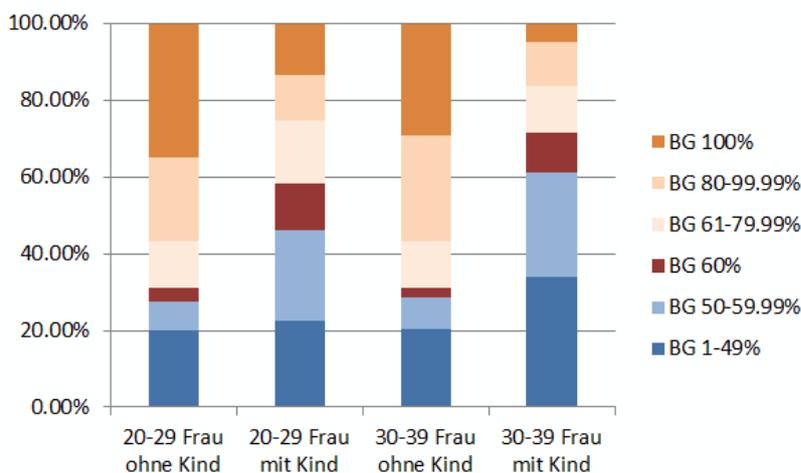
Jahr	Anteil Teilzeit (TZ) Alle	Anteil TZ Frauen	Anteil TZ Männer
2015	60.46%	80.88%	37.35%
2014	59.24%	80.27%	36.02%
2013	58.38%	79.65%	35.16%
2010*	58.97%	75.69%	36.05%
2007*	54.11%	74.11%	29.91%

\*inkl. Spitäler und Betriebe

Eine aktuelle Studie der IDHEAP<sup>1</sup>, welche von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG in Auftrag gegeben wurde, hält Folgendes fest: *“Die Geburt eines Kindes wirkt sich in der Schweiz unterschiedlich auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern aus: Die Väter dehnen ihre Erwerbstätigkeit aus, während die Mütter eher reduzieren. Diese Tendenz verstärkt sich bei der Geburt eines zweiten Kindes.“*

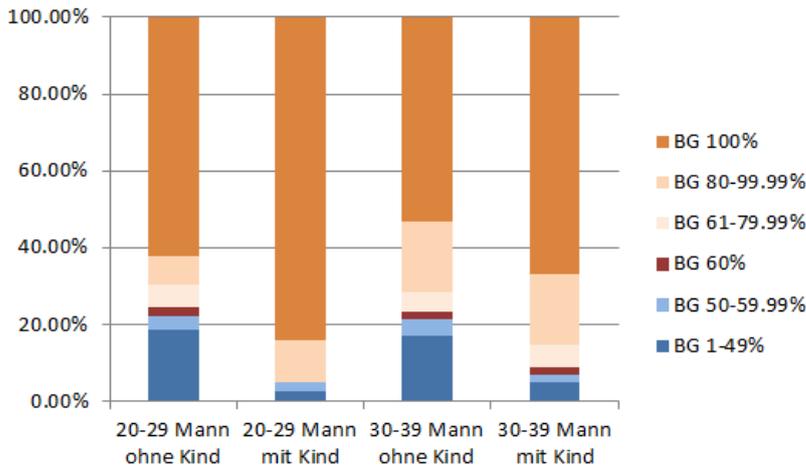
Dieses Teilzeitverhalten zeigt sich auch bei den Männern und Frauen beim Arbeitgeber Basel-Stadt (siehe nachfolgende Grafiken).

#### Teilzeitarbeit bei Frauen im Alter zwischen 20 - 29 bzw. 30 - 39 Jahren mit und ohne Kinder



<sup>1</sup> Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Rapport final, Version définitive, Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE) Lausanne 13.01.2016

Teilzeitarbeit bei Männern im Alter zwischen 20 - 29 bzw. 30 - 39 Jahren mit und ohne Kinder



Frauen mit und ohne Kinder nehmen das grosszügige Teilzeitangebot des Arbeitgebers gerne und oft in Anspruch. 81% der Frauen beim Arbeitgeber Basel-Stadt arbeiten Teilzeit. Demgegenüber arbeiten nur rund 37% der Männer in einer Teilzeitanstellung. Der Teilzeitanteil nimmt bei den Männern mit Kindern zudem deutlich ab.

Um diesem Ungleichgewicht Rechnung zu tragen, verabschiedete der Regierungsrat mit RRB Nr. 14/28/63 vom 23. September 2014 im Rahmen des Chancengleichheits-Controllings unter anderem folgendes Ziel: „Der Anteil Frauen und Männer unter allen Teilzeitmitarbeitenden soll ausgewogen sein. Teilzeitarbeit ist gezielt für Männer zu ermöglichen und zu fördern“.

Mit dem Beratungsangebot „Man(n) arbeitet Teilzeit!“ stellt der Arbeitgeber Basel-Stadt seit Juni dieses Jahres teilzeitinteressierten Männern eine Plattform zur Verfügung, wo sie ihre persönliche Ausgangslage analysieren und ganz individuelle und konkrete Lösungs- und Handlungsansätze zur Arbeitszeitreduktion entwickeln können. Das Beratungsangebot kann allein oder in Begleitung der Partnerin/dem Partner genutzt werden.

Ein weiteres Ziel des Regierungsrats lautet: „Es sind vermehrt Frauen für qualifizierte Funktionen zu rekrutieren bzw. intern zu fördern.“ Dies unterstützt die Bemühungen des Arbeitgebers Basel-Stadt, Frauen auch nach der Mutterschaft im Arbeitsprozess zu halten und zu fördern, ungeachtet ihres Beschäftigungsgrades oder ihrer familiären Verpflichtungen.

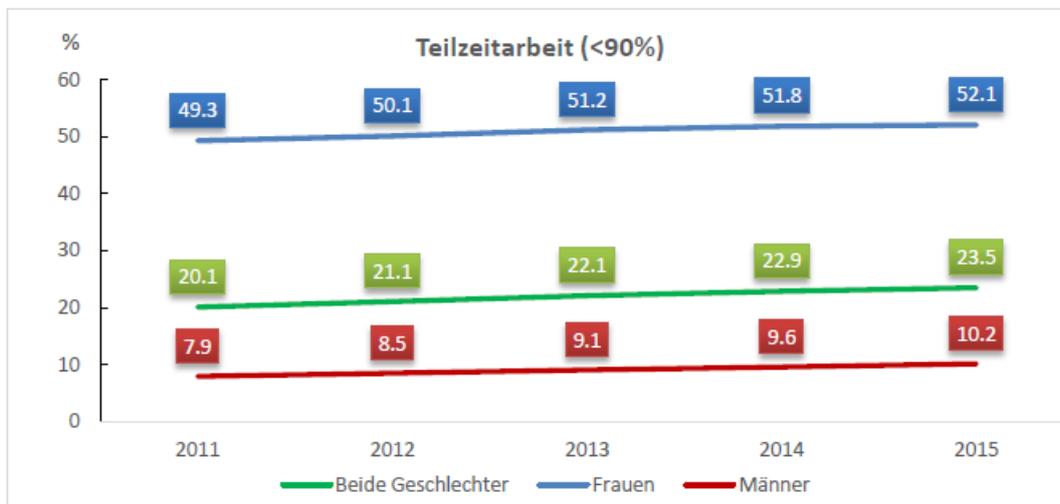
## 2.4 Umsetzung bei der Bundesverwaltung und in den Kantonen

### 2.4.1 Bundesverwaltung

Mit der Revision des Bundespersonalgesetzes und dessen Verordnungen führte der Bund per 1. Juli 2013 den Anspruch auf Pensenreduktion bei Elternschaft ein. Beiden Elternteilen wird ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades um maximal 20% nach der Geburt/Adoption eines Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60% nicht unterschreitet. Der Reduktionsantrag muss innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt/Adoption eingereicht werden (§ 60a des Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001). Sofern der reduzierte Beschäftigungsgrad mit der aktuellen Stelle (Stelleninhalt, organisatorische Einbettung) nicht vereinbar ist, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden eine zumutbare Stelle zuweisen. Dies mit einer entsprechenden Reduktion von bis zu drei Lohnklassen. Somit müssen die Bundesangestellten, sofern es die betrieblichen Gegebenheiten erfordern, einen Funktionswechsel mit einer möglichen Lohneinbusse in Kauf nehmen.

Gemäss dem Reporting Personalmanagement 2015 der Bundesverwaltung reduzierten im Berichtsjahr 2015 161 Mitarbeitende (davon 59% Frauen und 41% Männer) im Sinne von Artikel 60a BPV ihren Beschäftigungsgrad. Dies entspricht ca. 0,5% der Mitarbeitenden.

Betrachtet man die Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung nach Einführung des Artikel 60a BPV ab 2013, so ist kein nennenswerter Anstieg im Teilzeitbereich erkennbar. Vielmehr kann eine gleichmässige Entwicklung der Teilzeitarbeit zwischen 0,5% bzw. 0,6% über mehrere Jahre beobachtet werden. Dies lässt vermuten, dass der Bund bereits vor der Einführung des Rechtsanspruchs auf Pensenreduktion dem Wunsch der Eltern nach Teilzeitarbeit nachgekommen ist.



Quelle: März 2016 Reporting Personalmanagement 2015 Bundesverwaltung, Parlamentsdienste Personal der eidgenössischen Gerichte. Bericht des Bundesrates an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte, Berichtsjahr 2015

Vergleicht man den Anteil Teilzeitstellen in der Bundesverwaltung mit demjenigen des Arbeitgebers Basel-Stadt, zeigt sich, dass der Arbeitgeber Basel-Stadt bereits eine sehr ausgeprägte Teilzeitkultur pflegt bzw. beim Bund in Sachen Teilzeitarbeit Nachholbedarf besteht. Die Bundesverwaltung hatte somit (im Gegensatz zum Arbeitgeber Basel-Stadt) Veranlassung, mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Pensenreduktion bei Elternschaft auf Verordnungsebene ein klares Zeichen für die Teilzeitarbeit zu setzen.

#### Teilzeitarbeit im Vergleich Kanton Basel-Stadt und Bundesverwaltung

2015	Total TZ	TZ Frauen	TZ Männer
Kanton Basel-Stadt	60,46%	80,88%	37,35%
Bundesverwaltung	23,50%	52,10%	10,20%

#### 2.4.2 Kantone

Eine Umfrage im Februar 2016 durch Persuisse (Schweizerische Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen) hat gezeigt, dass keine der angefragten Kantonsverwaltungen einen Rechtsanspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt/Adoption eines Kindes nach Vorbild der Bundesverwaltung kennt. Im Kanton Luzern wurde im Februar 2014 ein entsprechendes Postulat abgelehnt.

Der Kanton Bern plant eine entsprechende Regelung in der Personalverordnung per Januar 2017 aufzunehmen, jedoch mit der Einschränkung, dass eine Änderung des Beschäftigungsgrades dann abgelehnt werden kann, wenn erhebliche organisatorische oder betriebliche Gründe dagegen sprechen. Gesuche sollen jedoch im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten grosszügig gehandhabt und wenn immer möglich gewährt werden. Die Vorlage befindet sich derzeit im politischen Prozess.

## **2.5 Rechtsanspruch auf Pensenreduktion für Mütter und Väter**

Mit der Beantwortung des Anzugs Dominique König-Lüdin und Konsorten betreffend „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter“ (Schreiben an den Grossen Rat, Geschäfts-Nr. 11.5198.02, vom 30. Oktober 2013) hat der Regierungsrat zum Anliegen der Motionäre bereits Stellung genommen. In seiner Antwort hielt der Regierungsrat fest, dass er Massnahmen, bei welchen Beruf und Familie in Einklang gebracht werden können, unterstützte, ein genereller Rechtsanspruch auf Pensenreduktion und Änderung des Beschäftigungsgrades um mindestens 20% für Mütter und Väter jedoch zu weit gehe. Dies aus folgenden Gründen:

- Der Grundsatz zur Förderung der Teilzeitarbeit ist im Personalgesetz bereits aufgenommen.
- Teilzeitarbeit ist beim Arbeitgeber Basel-Stadt möglich und wird genutzt. Die Zahlen zeigen eindrücklich, dass die kantonale Verwaltung ein attraktives Angebot an Teilzeitstellen auch ohne einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit erreicht.
- Es ist Aufgabe der Führungskräfte, die Balance zwischen Leistungsauftrag, Kundenanforderungen und individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden zu finden. Je nach Funktion und organisatorischer Einbettung können die reduzierten Stellenprozente nicht einfach im Team aufgefangen werden. Eine Anstellung im Umfang von 20% ist arbeitsorganisatorisch wie finanziell in den wenigsten Fällen sinnvoll.
- Der Bund beschäftigt mehrheitlich Verwaltungsangestellte. Das VBS kann zudem aufgrund von Artikel 115 BPV Einschränkungen für das Personal erlassen. In Abweichung zur Bundesverwaltung verfügt der Arbeitgeber Basel-Stadt über ein breiteres Spektrum an Berufsgruppen ausserhalb der klassischen Verwaltungstätigkeit. Rund 5'300 Mitarbeitende arbeiten als Lehrkräfte, bei der Kantonspolizei und bei der Rettung. Dies entspricht rund der Hälfte aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Die Planung und Einteilung von Mitarbeitenden stellt bei diesen spezifischen Mitarbeitergruppen bereits heute hohe Anforderungen an die Verantwortlichen. Ein einseitiger Anspruch auf Pensenreduktion könnte einen erheblichen und nicht vorhersehbaren organisatorischen und finanziellen Mehraufwand generieren und die Erbringung der Dienstleistungen gefährden. Um den Leistungsauftrag auf allen Ebenen weiterhin reibungslos sicherzustellen, ist es daher erforderlich, dass eine Änderung des Beschäftigungsgrades abgelehnt werden kann, wenn erhebliche organisatorische oder betriebliche Gründe dagegen sprechen. Alternativ müsste die Regelung der Bundesverwaltung Anwendung finden, wonach die betroffenen Mitarbeitenden, sofern es die betrieblichen Gegebenheiten erfordern, einen Funktionswechsel mit einer möglichen Lohneinbusse von bis zu drei Lohnklassen in Kauf zu nehmen haben.

## **3. Zusammenfassung und Antrag**

Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, dass sich der Arbeitgeber Basel-Stadt konsequent für die Förderung der Chancengleichheit engagiert und dabei die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits seit vielen Jahren kontinuierlich verbessert hat. Dabei wurden diverse flankierende und innovative Massnahmen umgesetzt, wie der Anspruch auf unbezahlte Elternzeit nach der Geburt des eigenen Kindes und die Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs.

Neben der Teilzeitarbeit (inkl. Jobsharing und Jobsplitting) bietet der Arbeitgeber Basel-Stadt, wo betrieblich möglich, flexible Arbeitszeitmodelle an (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeits-

zeit). Es kann zudem von zu Hause aus gearbeitet werden (Telearbeit) und es wird Rücksicht auf familienfreundliche Ferienplanung genommen. Bezahlte Kurzabsenzen bei Betreuungsgespäsen, die Kompensation von Gleit- und/oder Überzeitguthaben erlauben es, kurzfristigen Verpflichtungen nachzukommen. Die grosszügige Gewährung von unbezahlttem Urlaub bzw. die Möglichkeit, den 13. Monatslohn in Ferien umzuwandeln, stehen den Eltern wie auch allen anderen Mitarbeitenden zur Verfügung.

In Bezug auf Teilzeitarbeit wurde bereits im Jahr 2009 in § 5 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes (PersG) vom 17. November 1999 der Grundsatz „der Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereich und auf allen hierarchischen Stufen“ aufgenommen. Diesem Grundsatz wurde in der Folge konsequent Nachachtung verschafft. Die hohe Akzeptanz und Umsetzung der Teilzeitarbeit in der Kantonalen Verwaltung zeigt sich in den Kennzahlen: 60% aller Angestellten arbeiten mit einem Teilzeitpensum. Trotzdem werden – wie vorstehend ausgeführt - weitere Vorkehrungen - auch zur breiteren Förderung der Teilzeitarbeit insbesondere für Männer - mit konkreten Massnahmen unterstützt.

Aufgrund der erfreulichen Tatsache, dass beim Arbeitgeber Basel-Stadt, sofern betrieblich und organisatorisch möglich, bereits heute den Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach Teilzeitarbeit umfassend Rechnung getragen wird, sieht der Regierungsrat in diesem Bereich derzeit keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Er möchte sich jedoch einer Prüfung, ob allenfalls auf Verordnungsebene eine Regelung zur Thematik der Pensenreduktion bei Elternschaft erlassen werden soll, nicht verschliessen. Eine solche Regelung wäre jedoch nur dann denkbar, wenn sie Ausnahmen zuliesse, wobei sorgfältig zu prüfen wäre, wie eine solche Ausnahmeregelung auszugestalten wäre. In diesem Zusammenhang müsste zudem geprüft werden, ob die gesetzliche Privilegierung „frisch gebackener“ Eltern nicht zur Folge haben könnte, dass Anträge „gestandener“ Eltern auf Pensenreduktion restriktiver bewilligt würden, als dies heute der Fall ist.

Dem Grossen Rat wird daher beantragt, die Motion Nora Bertschi und Konsorten betreffend „Teilzeitarbeit für Eltern“ dem Regierungsrat als Anzug zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin  
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin