



An den Grossen Rat

25.5202.02

FD/P255202

Basel, 15. Oktober 2025

Regierungsratsbeschluss vom 14. Oktober 2025

Motion Fleur Weibel und Konsorten betreffend «Verbesserung des Mutterschaftsurlaubs bei befristeten Arbeitsverhältnissen»; Stellungnahme

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 11. Juni 2025 die nachstehende Motion Fleur Weibel und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

«In der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub des Kantons Basel-Stadt¹ wird unter §1 Abs. 4 festgehalten, dass der Lohnanspruch für schwangere Mitarbeitende in befristeten Arbeitsverhältnissen mit Ablauf der Befristung endet. Nach Anstellungsende erhalten versicherte Personen bei Mutterschaft zwar Leistungen nach EOG, falls die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Dennoch sind die Versicherungsleistungen tiefer als der Lohn, den die Mitarbeitenden während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs vollumfänglich erhalten würden. So ist nach EOG lediglich 80% des Lohnes während 14 Wochen versichert und auch von den kantonalen Familienzulagen können die Betroffenen nicht profitieren. Eine Stellensuche während der Schwangerschaft ist erschwert und eine Arbeitstätigkeit ist in den ersten acht Wochen nach der Niederkunft verboten.

Es ist deshalb klar, dass Frauen das Ende einer befristeten Anstellung während der Schwangerschaft oder während des Mutterschaftsurlaubs besonders trifft. In der Stadt Zürich wurde dieses Problem erkannt und mit Beschluss des Stadtrats² vom 14. Dezember 2022 behoben: Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, verlängert sich dieses bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs.

Die Thematik kam in Zürich insbesondere durch die spezielle Situation von Assistenzärztinnen³ auf, die in der Regel während ihrer Ausbildung mehrere befristete Anstellungsverhältnisse eingehen müssen. Sie sind daher häufiger als andere Personalgruppen von einem Befristungsende während der Schwangerschaft oder während des Mutterschaftsurlaubs betroffen. Der Stadtrat hat deshalb in Bezug auf diese Personalgruppe eine weiterführende Regelung beschlossen: Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis bereits während der Schwangerschaft, verlängert sich dieses bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs⁴.

Gemäss Informationsstand der Motionärin wird in der Praxis des USB das befristete Arbeitsverhältnis der Angestellten bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängert. Diese Praxis wird im GAV der öffentlich-rechtlichen Spitäler allerdings so nicht verbindlich geregelt, weswegen nicht gewährleistet ist, dass dies in allen Bereichen und allen öffentlich-rechtlichen Spitälern durchgehend so gehandhabt wird. Hinzu kommt, dass diese Praxis nur die direkt vom Spital angestellten Personen umfasst, nicht aber jene, die über Drittmittel finanziert sind.

Die Motionär:innen fordern deshalb

- innerhalb eines Jahres die oben beschriebene Anpassung des Mutterschaftsurlaubs bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Kanton Basel-Stadt;

- dass der Regierungsrat bei den öffentlich-rechtlichen Spitälern auf eine Anpassung der GAV-Bestimmungen analog des oben beschriebenen Assistenzärztinnen- und ärztereglements der Stadt Zürich hinwirkt;
- und dass der Regierungsrat auch bei den weiteren öffentlich-rechtlichen Betrieben darauf hinwirkt, dass sich allfällige befristete Arbeitsverhältnisse bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängern.

¹ SG 162.420 - Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

² STRB Nr. 1624/2022 | Stadt Zürich

³ <http://www.tagesanzeiger.ch/schwangere-aerztin-am-triemli-diskriminiert-749863203870>

⁴ STRB Nr. 1627/2022 | Stadt Zürich

Fleur Weibel, Lea Wirz, Claudia Baumgartner, Melanie Nussbaumer, Tonja Zürcher, Raoul I. Furlano, Bruno Lötscher-Steiger»

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion

1.1 Grundlagen des Motionsrechts

Mit einer Motion kann der Grosse Rat den Regierungsrat verpflichten, eine Verfassungs- oder Gesetzesvorlage oder eine Vorlage für einen Grossratsbeschluss vorzulegen (§ 42 Abs. 1 GO) oder eine Massnahme zu ergreifen (§ 42 Abs. 1^{bis} GO). Der Grosse Rat kann dem Regierungsrat also sowohl in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich als auch im Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats Aufträge erteilen.

Das Recht setzt dem Grossen Rat bezüglich Motionsbegehren allerdings auch Schranken, die in der Gewaltenteilung, im Gesetzmässigkeits-, im Föderalismus- und im Demokratieprinzip gründen. So darf eine Motion nicht gegen höherrangiges Recht verstossen (wie Bundesrecht, interkantonales Recht oder kantonales Verfassungsrecht). Zudem ist eine Motion gemäss § 42 Abs. 2 GO unzulässig, die einwirken will auf

- den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats,
- einen Einzelfallentscheid,
- einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffenden Entscheid oder
- einen Beschwerdeentscheid.

1.2 Motionsforderung

Mit der vorliegenden Motion wird vom Regierungsrat Folgendes gefordert:

- (1) «innerhalb eines Jahres die oben beschriebene Anpassung des Mutterschaftsurlaubs bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Kanton Basel-Stadt;
- (2) dass der Regierungsrat bei den öffentlich-rechtlichen Spitälern auf eine Anpassung der GAV-Bestimmungen analog des oben beschriebenen Assistenzärztinnen- und ärztereglements der Stadt Zürich hinwirkt;
- (3) und dass der Regierungsrat auch bei den weiteren öffentlich-rechtlichen Betrieben darauf hinwirkt, dass sich allfällige befristete Arbeitsverhältnisse bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängern.»

1.3 Rechtliche Prüfung

Gemäss Art. 3 und Art. 42 i.V.m. Art. 116 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) richtet der Bund eine Mutterschaftsversicherung ein. Im Rahmen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 25. September 1952 (EOG, SR 834.1) ist der Bund diesem Verfassungsauftrag im Jahre 2005 mit

der Errichtung der Mutterschaftsentschädigung nachgekommen (Art. 16b ff. EOG). Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft und wird an 98 aufeinanderfolgenden Tagen (= 14 Wochen) ab Beginn des Anspruchs ausgerichtet (Art. 16c Abs. 1 und 2 EOG). Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. (Art. 16e EOG). Anspruch auf Familienzulagen gemäss Art. 13 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen vom 24. März 2006 (FamZG, SR 836.2) haben die als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in der AHV obligatorisch versicherten Personen, die von einem diesem Gesetz unterstellten Arbeitgeber beschäftigt werden. Dem Gesetz unterstellt sind alle Arbeitgebenden, die (...) beitragspflichtig sind und im Kanton Basel-Stadt ihren Geschäftssitz (...) haben (§ 3 Abs. 1 lit. a des basel-städtischen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 4. Juni 2008, EG FamZG, SG 820.100).

Laut § 111 Abs. 6 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 (KV, SG 111.100) regelt das Gesetz die Anstellung des Personals der kantonalen Verwaltung. Der Regierungsrat regelt den Lohnanspruch bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten (§ 26 Abs. 2 des basel-städtischen Personalgesetzes vom 17. November 1999, SG 162.100). Gemäss § 1 der basel-städtischen Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SMUV, SG 162.420) gilt diese Verordnung für alle Mitarbeiterinnen, die in einem Anstellungsverhältnis zum Kanton Basel-Stadt stehen, sofern das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Abs. 1). Dauerte das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes weniger als drei Monate oder wurde für weniger als drei Monate eingegangen, so finden die Leistungsvoraussetzungen des EOG Anwendung. Der Lohnanspruch reduziert sich auf 80% (Abs. 3). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung (Abs. 4).

Die vorliegende Motion umfasst drei Teilforderungen:

(1) Im Rahmen der **ersten** Forderung wird vom Regierungsrat gefordert, den rechtlichen Rahmen im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Kanton Basel-Stadt so anzupassen, dass sich ein befristetes Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängert, falls es während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs endet. Mit dieser Forderung wird der Regierungsrat verpflichtet, eine Massnahme in seinem Zuständigkeitsbereich gemäss § 42 Abs. 1^{bis} GO zu ergreifen. Die Forderung gibt keine konkreten Handlungs- und Umsetzungsanweisungen vor, sondern formuliert ein politisches Ziel (Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs). Sie gibt dem Regierungsrat damit vor, in eine bestimmte Richtung zu agieren, belässt ihm bezüglich konkreter Umsetzung (insbesondere bezüglich Umsetzungsebene) aber einen Handlungsspielraum. Sie verletzt weder den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats noch verlangt sie etwas, das sich auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in einem gesetzlich geordneten Verfahren zu treffenden Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid bezieht. Es sprechen auch keine bundesrechtlichen oder sonstigen höherrangigen Bestimmungen gegen den Motionsinhalt. Folglich erweist sich die erste Teilforderung der Motion als rechtlich zulässig.

(2) Mittels **zweiter** Forderung wird der Regierungsrat beauftragt, bei den öffentlich-rechtlichen Spitälern des Kantons auf eine Anpassung der GAV-Bestimmungen analog des beschriebenen Reglements der Stadt Zürich hinzuwirken.

(3) Schliesslich wird vom Regierungsrat mittels **dritter** Teilforderung verlangt, auch bei weiteren öffentlich-rechtlichen Betrieben darauf hinzuwirken, dass sich allfällige befristete Arbeitsverhältnisse bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verlängern.

Dem Gesetz über die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt vom 16. Februar 2011 (ÖSpG, SG 331.100) lässt sich in § 12 Abs. 3 entnehmen, dass der Verwaltungsrat (der öffentlichen

Spitäler, der vom Regierungsrat ernannt wird) im Einvernehmen mit den massgebenden Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abschliessen kann. Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (sog. Sozialpartnern) zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien. Gemäss Ziff. 2.5.5 des GAV USB / FPS / UPK vom 1. Januar 2016 endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Wie bereits die Terminologie verrät, wird mit den Teilforderungen 2 und 3 das Hinwirken auf eine Abänderung bzw. Neuverhandlung von vertraglichen Bestimmungen und von einschlägigen Bestimmungen der öffentlich-rechtlichen Betriebe des Kantons verlangt. Während die Forderung nach dem Abschluss eines konkreten Vertrages unter Verweis auf § 106 KV («Der Regierungsrat ist unter Vorbehalt des Genehmigungsrechts des Grossen Rates für den Abschluss von Verträgen zuständig.») als unzulässig eingestuft werden müsste, wird dem Regierungsrat durch die Vorgabe eines politischen Ziels (Hinwirken auf eine GAV-Anpassung bzw. auf eine Anpassung der einschlägigen Bestimmungen von öffentlich-rechtlichen Betrieben) vorliegend ein genügend grosser Spielraum auf der Handlungs- und Umsetzungsebene belassen. Sie verletzt damit weder den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrats noch verlangt sie etwas, das sich auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in einem gesetzlich geordneten Verfahren zu treffenden Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid bezieht. Es sprechen auch keine bundesrechtlichen oder sonstigen höherrangigen Bestimmungen gegen den Motionsinhalt. Folglich erweisen sich auch die zweite und dritte Teilforderung der Motion als rechtlich zulässig.

1.4 Schlussfolgerung

Die Motion ist als rechtlich zulässig anzusehen.

2. Anliegen der Motion

Im Zentrum dieser Motion steht einerseits die Forderung der automatischen Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen beim Arbeitgeber Basel-Stadt bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs. Diese Forderung soll innert Jahresfrist umgesetzt werden. Andererseits soll der Regierungsrat darauf hinwirken, dass diese Regelung in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der öffentlichen Spitäler einfliesst und auch bei den sonstigen öffentlich-rechtlichen Betrieben Anwendung findet.

3. Umsetzung für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung

3.1 Geltende Regelung

3.1.1 Unbefristete Anstellungen

Unbefristet angestellte Mitarbeiterinnen haben gemäss SMUV Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei vollem Lohn. Davon erhält der Arbeitgeber Basel-Stadt während maximal 14 Wochen 80%, höchstens aber 220 Franken pro Tag (Taggeld) durch den Bund entschädigt (EOG).

3.1.2 Befristete Anstellungen

Befristete Anstellungen beim Kanton Basel-Stadt enden automatisch auf den vereinbarten Zeitpunkt hin (§ 31 des Personalgesetzes vom 17. November 1996, SG 162.100). Dementsprechend endet bei befristet angestellten Mitarbeitenden der Lohnanspruch auf diesen Zeitpunkt hin (§ 1 Abs. 4 SMUV). Mütter können für die Periode danach einen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach EOG geltend machen. Dieser beträgt maximal 80% des vor

der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag und wird während 14 Wochen entrichtet.

3.2 Familienfreundliche Personalpolitik

Der Arbeitgeber Basel-Stadt verfolgt eine familienfreundliche Personalpolitik. Mit gezielten Massnahmen und Rahmenbedingungen fördert und stärkt er die Vereinbarung von Beruf und Familie. So haben Mitarbeiterinnen bspw. Anspruch auf einen Schwangerschaftsurlaub vor der Niederkunft von drei Wochen und einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei jeweils vollem Lohn. Dieser Mutterschaftsurlaub kann um bis zu acht Wochen verlängert werden. Ebenso hat der andere Elternteil Anspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub. Die besondere Familienfreundlichkeit wird durch zahlreiche weitere Massnahmen und Rahmenbedingungen unterstrichen.

3.3 Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern»

Mit dem im Jahr 2024 lancierten Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» (nachgenannt Projekt) will der Regierungsrat bestehende Stärken stärken. Wie die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (MAB) zeigen, gehört die familienfreundliche Personalpolitik des Regierungsrates zu diesen Stärken. Über 85% der Mitarbeitenden sind zufrieden bis sehr zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beim Arbeitgeber Basel-Stadt. Das Kriterium «Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben» wurde von den Mitarbeitenden als der dritt wichtigste Faktor für einen attraktiven Arbeitgeber bewertet.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es wichtig, das Potenzial von Frauen noch gezielter zu fördern. Stärken wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können dabei den Ausschlag geben, sich für eine Tätigkeit beim Kanton zu entscheiden. Entsprechend hat der Regierungsrat als Quick Win im Rahmen des Projektes zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität als erster Deutschschweizer Kanton einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von drei Wochen vor Niederkunft eingeführt. Für den Kanton ist es zudem wichtig, auch für befristete Anstellungsverhältnisse – z. B. Projektleitungen – qualifiziertes und motiviertes Personal zu finden, d. h. auch bei diesen ist die Attraktivität des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

4. Hinwirken auf eine Anpassung des GAV der öffentlichen-Spitäler

Die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt sind seit 2012 selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten. Der Kanton Basel-Stadt ist Eigner. Die Zusammenarbeit bzw. jeweiligen Kompetenzen und Zuständigkeiten - insbesondere in personalrechtlichen Fragen - sind in gesetzlichen Grundlagen und Eignerstrategien festgehalten.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden der öffentlichen Spitäler werden im GAV geregelt, der durch die jeweiligen Verwaltungsräte im Einvernehmen mit den massgebenden Personalverbänden ausgehandelt wird (siehe dazu Ziff. 1.3 [3]). Entsprechend kann der Regierungsrat eine Anpassung des GAV der öffentlichen Spitäler nicht direkt einfordern. Vielmehr obliegt es den öffentlichen Spitälern, angemessene betriebliche Lösungen zu finden und umzusetzen, wie dies betreffend die vorliegende Thematik auch bereits erfolgreich geschehen ist: So setzen das Universitätsspital Basel (USB) und das Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) das Anliegen der Motion bereits um und das Universitäre Zentrum für Zahnmedizin Basel (UZB) begrüsst die formulierten Anliegen ausdrücklich. Demgegenüber stehen die Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER (UAFP) und die Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel (UPK) dem Anliegen kritisch gegenüber und verweisen dabei auf rechtliche, organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Daraus geht hervor, dass das Anliegen der Motion auch ohne Anpassung des GAV der öffentlichen Spitäler bereits mehrheitlich erfüllt wird.

5. Hinwirken auf eine Anpassung der Regelung bei weiteren öffentlich-rechtlichen Betrieben

Für die Industriellen Werke Basel (IWB) sowie die Basler Verkehrs-Betriebe (BVB) gelten grundsätzlich die Regelungen des Personalrechts des Kantons Basel-Stadt. Bei anderen öffentlich-rechtlichen Betrieben, wie bspw. der Basler Kantonalbank, werden die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden nicht durch den Regierungsrat festgelegt. Entsprechend kann der Regierungsrat eine Anpassung der Anstellungsbedingungen nicht direkt einfordern.

6. Fazit

Der Regierungsrat verfolgt eine familienfreundliche Personalpolitik. Mit gezielten Massnahmen und Rahmenbedingungen fördert und stärkt er die Vereinbarung von Beruf und Familie seiner Mitarbeitenden. Dies umfasst auch befristete Anstellungsverhältnisse. Dabei ist es dem Regierungsrat wichtig, dass Massnahmen in den Gesamtkontext seiner Personalpolitik bzw. im Rahmen des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» eingebettet sind. Entsprechend ist der Regierungsrat bereit, die Motionsforderungen vertieft zu prüfen.

7. Antrag

Auf Grund dieser Stellungnahme beantragen wir, die Motion Fleur Weibel und Konsorten betreffend «Verbesserung des Mutterschaftsurlaubs bei befristeten Arbeitsverhältnissen» dem Regierungsrat als Anzug zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin