

Vorlage Stadtparlament

Datum 31. Oktober 2023
Beschluss Nr. 3301
Aktenplan 152.15.10 Stadtparlament: Motionen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen; Nachtrag VIII zum Personalreglement

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Der beiliegende Nachtrag VIII zum Personalreglement vom 21. Februar 2012 (PR; SRS 191.1) wird genehmigt.
2. Die Motion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» wird als erledigt abgeschlossen.

1 Zusammenfassung

Die Motion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen», wie sie vom Stadtparlament am 29. Oktober 2019 mit verändertem Wortlaut erheblich erklärt wurde, verlangt in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter in Kader- und Führungspositionen, dass eine Zielquote von je 50 Prozent ins Personalreglement (PR; SRS [191.1](#)) aufgenommen wird. Im Weiteren verlangt sie, dass die Stadt die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere schafft und Teilzeitkarrieren sowie Jobsharing aktiv fördert, um einen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten.

Die Personaldienste wurden mit der Umsetzung beauftragt. In der Folge wurden verschiedene Massnahmen in den Bereichen «Personalauswahl», «Stellenausschreibungen», «Weiterbildung» und «Sensibilisierung des Kadern» umgesetzt oder sind noch in Anwendung. Der Frauenanteil im Kader und in Führungspositionen hat sich in der Zwischenzeit deutlich erhöht. Die Anzahl an Kaderfrauen ist von 87 (23 Prozent) im Jahr 2015 auf 174 Personen (36 Prozent) angestiegen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich in der gleichen Zeit von 15 auf 23 Prozent und umfasste im Januar 2023 107 Frauen gegenüber 59 Frauen im Jahr 2015. Vereinzelt werden Kaderstellen im Jobsharing besetzt, und der Anteil an Teilzeitstellen hat sich positiv entwickelt.

Mit vorliegendem Nachtrag zum Personalreglement und daraus folgend einem Nachtrag zum Vollzugsreglement zum Personalreglement möchte der Stadtrat die flexible Einteilung der Arbeitszeit für möglichst viele Mitarbeitende verbessern und mobiles Arbeiten ermöglichen. Der bezahlte Urlaub für die Betreuung von kranken Familienmitgliedern soll erhöht werden. Und Mitarbeiterinnen, deren eingetragene Partnerin oder Ehefrau ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet, sollen einen bezahlten Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub erhalten. Dies sind weitere Elemente, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren.

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Ausgangslage	3
3	Bisherige Aktivitäten zum Thema «Gleiche Chancen»	3
3.1	Aktionsplan Gleiche Chancen.....	3
3.2	Umsetzungsstand der Ziele des Aktionsplans.....	4
3.3	Entwicklung des Frauenanteils in Kader- und Führungspositionen.....	5
4	Umsetzung des Motionsauftrags: Nachtrag zum Personalreglement	5
4.1	Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitflexibilisierung, mobiles Arbeiten	6
4.2	Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.....	6
4.3	Bezahlter Urlaub für die Ehefrau oder eingetragene Partnerin.....	6
4.4	Adoptionsurlaub	6
4.5	Übrige Änderungen	7
5	Vernehmlassung bei den Dienststellen und Verbänden	7
6	Kommentar zu den Änderungen im Personalreglement	7
7	Kostenfolgen	16
8	Schlussfolgerungen	17
9	Weiteres Vorgehen	17

2 Ausgangslage

Die SP-Juso-PFG-Fraktion reichte am 2. Juli 2019 die Motion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» ein. Im Rahmen der Parlamentsvorlage Nr. 3387 vom 24. September 2019 legte der Stadtrat in seiner Stellungnahme zur Frage der Erheblicherklärung dar, was er bereits unternimmt, um die Ziele der Motion zu erreichen. Dazu verwies er auf den Aktionsplan zur «Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen» der Kommission für Gender- und Familienfragen (KGFF), welchen der Stadtrat im Jahr 2013 zur Kenntnis nahm. Darin sind die Ziele der Motion sinngemäss enthalten (siehe Kap. 3.1).

Der Stadtrat zeigte in seiner Stellungnahme zur Frage der Erheblicherklärung auf, welche vier Handlungsfelder er künftig als prioritär betrachtet, um die Ziele aus dem Aktionsplan und der Motion erfolgreich weiterzuverfolgen:

1. Möglichst flexible Arbeitszeitregelungen und die Erweiterung von Homeoffice hin zu mobilen Arbeitsformen.
2. Grosszügigere Regelungen beim bezahlten Urlaub für die Betreuung von kranken Familienmitgliedern.
3. Die Mitarbeitenden sollen mehr Information und Beratung zum Thema ausserfamiliäre Kinderbetreuung erhalten.
4. Eine gezielte Nachwuchsförderung sowie Nachfolgeplanung sollen ins Auge gefasst werden. Denkbar sind bspw. Mentoringprogramme (allenfalls spezifisch für Mitarbeiterinnen) und Laufbahnprogramme.

Dem Antrag des Stadtrates, die Motion für nicht erheblich zu erklären, folgte das Stadtparlament nicht. Es erklärte die Motion am 29. Oktober 2019 mit folgendem veränderten Wortlaut für erheblich und beauftragte den Stadtrat, das Personalreglement wie folgt zu ergänzen:

«Die Stadt schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Sie setzt sich in sämtlichen Bereichen für beide Geschlechter ein Ziel von jeweils 50 Prozent in Kader- und Führungspositionen und fördert aktiv Teilzeitkarrieren und Jobsharing.»

Damit wurde der Stadtrat beauftragt, das Personalreglement mit einem entsprechenden Zielartikel zu ergänzen. Er hat mit seinem Vollzugsbeschluss vom 5. November 2019 von diesem Auftrag Kenntnis genommen und die Direktion Inneres und Finanzen mit dem Vollzug beauftragt.

3 Bisherige Aktivitäten zum Thema «Gleiche Chancen»

3.1 Aktionsplan Gleiche Chancen

Der Stadtrat hat den Aktionsplan der KGFF 2013 zur Kenntnis genommen und die Kommission damit beauftragt, die Umsetzung der in diesem Aktionsplan empfohlenen und teilweise vom Stadtrat angepassten Massnahmen einzuleiten. Der Aktionsplan soll dazu beitragen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Potenziale der Einwohnerinnen und Einwohner zum Tragen zu bringen.

Der Aktionsplan definiert verschiedene Handlungsfelder, wovon eines die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung betrifft. Der Stadtrat hat dazu folgende Ziele formuliert:

Ziel 1	Der Frauen- und Männeranteil in der Verwaltung – insbesondere auf Kaderebene – ist ausgeglichen bzw. bereichsspezifisch angepasst.
Nr.	Massnahmen
1	Ausarbeitung von Empfehlungen zur Erreichung einer Angleichung des Frauen- und Männeranteils in den Dienststellen mit dem Ziel zur kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils – insbesondere auch auf Kaderebene, resp. in Führungspositionen – bzw. je nach Bereich auch des Männeranteils.

Die Motion der SP-Juso-PFG-Fraktion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» zielt in die gleiche Richtung. Der Unterschied ist, dass der Motionstext eine quantitative Zielgrösse für die Verteilung der Geschlechter in Kader- und Führungspositionen vorgibt.

Das im Aktionsplan formulierte Ziel 11 bezieht sich auf die Stadt als Gemeinwesen (siehe unten). Es wurde aber auch als internes Ziel für die Stadt als Arbeitgeberin übernommen. In Fachkreisen herrscht Konsens darüber, dass die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist. Und dazu braucht es u.a. mehr Teilzeitstellen auf allen Hierarchiestufen.

Ziel 11	Die Wirtschaft hat erkannt, dass Teilzeitstellen sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv sind und wirtschaftliche Vorteile bringen – vor allem auch im Kaderbereich.
Nr.	Massnahmen
18	Die Stadt St.Gallen unterstützt Projekte zur Sensibilisierung für die Einführung von Teilzeitstellen in der öffentlichen Verwaltung.

3.2 Umsetzungsstand der Ziele des Aktionsplans

Seit der Verabschiedung des Aktionsplans wurden verschiedene Massnahmen in den Bereichen Weiterbildung und Personalauswahl umgesetzt:

- Im Bereich der **Weiterbildung** wurden verschiedene Kurse zu Genderthemen und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere in das interne Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Beispiele dafür sind der Kurs «Stärken, Status und Auftritt: Frauen-Empowerment», die Mittagsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit, die Wiederaufnahme des Kurses «Frauen und Männer zwischen Beruf und Familie» sowie der Kurs für Führungskräfte «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern». Im Übrigen haben die Personaldienste in den vergangenen Jahren immer wieder Kurse zu obigen oder ähnlichen Themen angeboten und werden dies nach Bedarf auch weiterhin tun.
- Das **Employer Branding** wurde mit der inhaltlichen Neugestaltung des Internetauftritts der Stadt gestärkt. Unter den «guten Gründen, bei der Stadt zu arbeiten», ist die Work-Life-Balance aufgeführt und darin wird auf die vielen Vorteile bei der Stadt hingewiesen wie: flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Teilzeitarbeit auf allen Stufen, vierwöchiger Vaterschaftsurlaub, zusätzliche Familienzulage und eine einmalige Geburtszulage.
- Von Dezember 2020 bis Dezember 2021 wurde das **IT-Tool «Diversityfier»** eingesetzt, welches den Inhalt der Stelleninserate auf geschlechtergerechte Formulierungen prüft und bei Bedarf alternative Formulierungsvorschläge bringt. Zudem wurden die Inserate im Aufbau und Inhalt so aufbereitet, dass sie diversere Zielgruppen ansprechen, darunter auch vermehrt Frauen.

- Im Bereich **Personalauswahl** ist der Leitfaden für Bewerbungsgespräche überarbeitet worden. Bewerbende für Führungspositionen werden nach ihren Genderkompetenzen befragt. Für die Vorgesetzten steht neu eine Checkliste mit erlaubten und unzulässigen Fragen im Rahmen von Bewerbungsgesprächen zur Verfügung
- Am **Kaderanlass «Führung um vier»** vom März 2021 wurde der neue Inseratauftritt vorgestellt sowie mit einem Input einer externen Fachexpertin zum Thema «Unbewusste Vorurteile in Personalprozessen» bereichert. Es steht den Vorgesetzten eine «Checkliste für Stelleninserate» im Intranet zur Verfügung.
- Die Personaldienste motivieren die Dienststellen aktiv, Vakanzen in **Teilzeit oder in Jobsharing** auszuschreiben. Ende Juni 2023 waren gut 40 Stellen ausgeschrieben, davon über die Hälfte in Teilzeit oder mit der Option, zwischen einer Teilzeit- oder einer Vollzeitanzstellung zu wählen. Weiter wird darauf geachtet, dass bei Untervertretung eines der Geschlechter bei geeigneter und gleichwertiger Qualifikation das untervertretene Geschlecht bevorzugt wird.

3.3 Entwicklung des Frauenanteils in Kader- und Führungspositionen

Die Anzahl an Kaderfrauen ist von 87 im Jahr 2015 auf 174 Personen angestiegen (Stand Januar 2023). Der prozentuale Anteil erhöhte sich damit von 25 auf 36 Prozent. Zum Kader zählen Abteilungs-, Bereichs- und Dienststellenleitende sowie Stabstellen und Fachspezialistinnen bzw. Fachspezialisten. Auch beim Anteil Frauen in Führungspositionen zeigt sich ein erfreulicher Fortschritt. Dieser erhöhte sich seit 2015 von 15 auf 23 Prozent und umfasste im Januar 2023 107 Frauen gegenüber 59 Frauen im Jahr 2015. Zu den Führungspositionen zählen Gruppen-, Ressort-, Abteilungs-, Bereichs- und Dienststellenleitende.

Der Anteil an Teilzeitmitarbeitenden stieg seit 2015 von 37 auf 44 Prozent; davon machen Frauen 68 Prozent aus, während es 2015 noch 72 Prozent waren. Daraus zeigt sich, dass der Anteil an teilzeitarbeitenden Männern steigt.

Trotz dieser positiven Entwicklung bedarf es weiterer Schritte, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Kader und in der Führung zu erreichen. Gerade im Bereich der Teilzeitarbeit besteht weiterhin ein grosser Geschlechterunterschied. Es ist die Aufgabe von Arbeitgebenden, klar zu kommunizieren, dass Teilzeitarbeit unterstützt wird. Dementsprechend setzen viele Dienststellen heute schon ein Signal, indem sie – wenn betrieblich möglich – ihre Stellen mit flexiblen Pensen zur Wiederbesetzung ausschreiben.

4 Umsetzung des Motionsauftrags: Nachtrag zum Personalreglement

Für die Umsetzung des Motionsauftrages braucht es aus Sicht des Stadtrates Reglementsanpassungen in zwei wesentlichen Themenbereichen sowie eine Ergänzung. Zum einen werden Anpassungen bei den Arbeitszeitregelungen inklusive Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten angestrebt. Zum anderen werden Fragen rund um die Pflege von Kindern und Angehörigen sowie zum Mutterschafts-, Vaterschafts- und zum Adoptionsurlaub behandelt. Zu ergänzen ist im Personalreglement die Lohnfortzahlung für Mitarbeiterinnen, deren Ehefrau oder eingetragene Partnerin ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet.

Im Rahmen der Revision soll auch der in der Bundesgesetzgebung bereits berücksichtigte Urlaub für die Betreuung von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer

beeinträchtigt sind, im Personalreglement nachvollzogen werden. Eine substanzielle Anpassung erfährt die Bestimmung zum Urlaub für die Pflege von Kindern und Angehörigen im Vollzugsreglement zum Personalreglement (VZP; SRS [191.11](#)).

4.1 Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitflexibilisierung, mobiles Arbeiten

Flexible Arbeitszeiten gehören für eine moderne Arbeitgeberin zu den zentralen Rahmenbedingungen, um für die bestehenden Mitarbeitenden wie auch für Stellensuchende attraktiv zu sein. Gleichzeitig ist Arbeitszeitflexibilität eine entscheidende Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen, für Frauen wie für Männer. Die Stadt verfügt bereits über diverse flexible Möglichkeiten. Mitarbeitende ohne feste Dienstpläne haben grundsätzlich Anspruch auf gleitende Arbeitszeit, und sie können zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen. Teilzeitarbeit ist sowohl für Mitarbeitende mit Dienstplänen wie für Mitarbeitende mit Gleitzeit möglich. Teilzeitmitarbeitenden bleiben derzeit gewisse Vorzüge verwehrt. So haben sie beispielsweise erst ab einem Beschäftigungsumfang von 15 Stunden pro Woche Anspruch auf gleitende Arbeitszeit. Der gesellschaftliche Trend geht in Richtung mehr Flexibilität für die Arbeitnehmenden, selbstverständlich immer unter der Prämisse der guten Erfüllung der Aufgaben.

Mit dieser Revision strebt der Stadtrat die Optimierung der Arbeitszeitflexibilität für möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Koordination der beruflichen und der familiären Aufgaben und Pflichten ist auch eine organisatorische Herausforderung. Je mehr Spielräume ein Betrieb seinen Mitarbeitenden ermöglicht, umso besser kann sie gelingen. Viel Flexibilität ist für alle Mitarbeitenden gleichermaßen relevant, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren wollen.

In Bezug auf die Pflege erheblich gesundheitlich beeinträchtigter Kinder müssen neue Bestimmungen des Bundes Eingang in die Reglemente finden.¹

4.2 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Beim Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sieht der Stadtrat keine substanziellen Änderungen vor. Die Ansprüche an bezahltem Urlaub bei Vaterschaft und bei den Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes gehen heute bereits über das gesetzliche Minimum hinaus. Es braucht lediglich Präzisierungen beim Zeitpunkt des Bezugs der bezahlten Urlaube. Dies ist beim Vaterschaftsurlaub aufgrund der Bestimmungen betreffend der EO-Entschädigung nötig; beim Mutterschaftsurlaub soll die heute gelebte Praxis im Reglement abgebildet werden.

4.3 Bezahlter Urlaub für die Ehefrau oder eingetragene Partnerin

Im Sinne der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden soll eine Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist, ebenfalls einen bezahlten Urlaub von 20 Tagen erhalten. Der Umfang und die Regelungen des Bezugs desurlaubes richten sich nach den Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub.

4.4 Adoptionsurlaub

Der Bund hat den Adoptionsurlaub neu geregelt. Erwerbstätige, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben seit dem 1. Januar 2023 Anspruch auf einen Adoptionsurlaub. Der zweiwöchige Urlaub wird über die Erwerbsersatzordnung finanziert und muss innerhalb des ersten Jahres

¹ Siehe dazu [BBl 2019 8667](#).

nach der Adoption entweder tage- oder wochenweise bezogen werden. Die Stadt ermöglichte den Mitarbeitenden bereits vorher einen Adoptionsurlaub und zahlt Lohn während acht Wochen.

4.5 Übrige Änderungen

Der Stadtrat nimmt die Gelegenheit wahr, Reglementanpassungen vorzunehmen, die nicht im Zusammenhang mit der Motion stehen, die ihm aber ein Anliegen sind. Dazu zählen die Regelungen betreffend die Kürzung des Anspruchs auf Kompensationsstunden (Art. 33 VZP) und die Reduktion der Varianten flexibler Arbeitszeiten (Art. 32 VZP). Es sollen nur noch die Modelle zur Auswahl stehen, die von einer gewissen Anzahl an Mitarbeitenden auch tatsächlich genutzt werden.

5 Vernehmlassung bei den Dienststellen und Verbänden

Im Frühjahr 2023 wurden die stadträtlichen Vorschläge sämtlichen Dienststellen sowie der stadtinternen Kommission «Gleiche Chancen» und der Verbändekonferenz zur Vernehmlassung unterbreitet. 18 Dienststellen, die Kommission «Gleiche Chancen» und die Verbände nahmen Stellung.

6 Kommentar zu den Änderungen im Personalreglement

Nachfolgend werden die Änderungen, sofern sie nicht selbsterklärend sind, erläutert. Redaktionelle Anpassungen werden nicht erwähnt.

Allgemeine Bestimmungen (Kap. 1)

Art. 2 Ziele

Abs. 2

Ausgangslage: Der erheblich erklärte Motionsauftrag «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» fordert, dass das Personalreglement wie folgt ergänzt wird:

«Die Stadt schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Sie setzt sich in sämtlichen Bereichen für beide Geschlechter ein Ziel von jeweils 50 Prozent in Kader- und Führungspositionen und fördert aktiv Teilzeitkarrieren und Jobsharing.»

Entsprechend seines programmatischen Charakters sieht der Stadtrat vor, diesen Passus im Personalreglement in Art. 2 als neuen Abs. 2 aufzunehmen. Er ist als Zielnorm zu verstehen und gewährt somit keine unmittelbaren individuellen Rechte. Mit dem neuen Absatz erhält der Stadtrat einen Regelungsauftrag zum Erlass weiterer Bestimmungen, die der Zielerreichung dienen.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Die Mehrheit der Dienststellen hat sich zu diesem Zielartikel nicht geäußert. Eine Rückmeldung kam von der Verbändekonferenz, der Kommission «Gleiche Chancen» sowie von fünf Dienststellen. Sie erachten die Formulierung nicht in allen Punkten als zeitgemäss, da ihr ein binäres Geschlechterverhältnis zugrunde liegt. Personen, die sich hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität weder als männlich noch als weiblich definieren, sind ausgeschlossen. Im Weiteren wird in Dienststellen, die aus bisheriger Erfahrung Mühe haben, genügend Bewerbende des untervertretenen Geschlechts zu finden, die Umsetzbarkeit des Ziels in Frage gestellt. In

Fachbereichen, wo das binäre Geschlechterverhältnis bereits in der Ausbildung sehr unausgewogen ist, wird man trotz vermehrter Anstrengungen auch in Zukunft kaum eine Parität der Geschlechter erreichen.

Erwägungen des Stadtrats

Die schweizerische Rechtsordnung beruht in Bezug auf das Geschlecht gegenwärtig auf dem Prinzip der Binarität. So hielt der Bundesrat in einem Postulatsbericht vom 21. Dezember 2022 fest, dass die Auswirkungen eines neuen Geschlechtermodells in der Gesellschaft noch nicht ausreichend diskutiert sind und deshalb die Voraussetzungen für die Einführung eines dritten Geschlechts oder den generellen Verzicht auf den Geschlechtseintrag derzeit nicht gegeben sind.² Solange in der schweizerischen Rechtsordnung kein drittes Geschlecht existiert, kann eine Arbeitgeberin nicht überprüfen, ob Personen, die sich als nicht-binär bezeichnen, im Rahmen ihrer Anstellung gleichberechtigt sind. Gleichwohl kann eine Arbeitgeberin dafür sorgen, dass sie Menschen, die sich mit der binären Geschlechterordnung nicht identifizieren können und dies explizit äussern, im beruflichen Alltag – sei dies bei Bewerbungen oder während der Anstellung – gleichberechtigt behandelt. In Art. 3 PR bekennt sich die Stadt dazu, die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen: Die Stadt «trifft insbesondere Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung». Und in Art. 2 des Reglements über den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vom 31. März 2015 (SRS [191.127](#)) heisst es: «Als Diskriminierung am Arbeitsplatz gilt jegliche Benachteiligung oder Ausgrenzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Neigung, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Rasse, Herkunft, Religion, Behinderung oder anderer, für die Berufsausübung nicht relevanter Merkmale oder Eigenschaften.»

Antrag an das Stadtparlament

Die Stadt verfügt somit bereits über Rechtsgrundlagen zum Schutz und zur Gleichbehandlung von Menschen, die sich der binären Geschlechterordnung nicht zugehörig fühlen. Infolgedessen sieht der Stadtrat vor, den vom Stadtparlament geforderten Passus unverändert im Personalreglement in Art. 2 als neuen Abs. 2 aufzunehmen.

Arbeitszeit (Kap. 2.2.2)

Art. 35 Ordentliche Arbeitszeit

Abs. 2 Bst. b

Ausgangslage: In der Aufzählung der vom Stadtrat zu regelnden Punkte rund um die Arbeitszeit werden Jahresarbeitszeitmodelle explizit erwähnt. Die Begrifflichkeit soll geändert werden, da es nicht plausibel scheint, ein spezifisches Arbeitszeitmodell besonders zu erwähnen. Neu soll in Bst. b festgehalten sein, dass der Stadtrat Arbeitszeitmodelle regelt.

Ergebnis aus der Vernehmlassung: Es gab keine Rückmeldungen.

Antrag an das Stadtparlament

Der Stadtrat soll beauftragt werden, Arbeitszeitmodelle zu regeln.

² Siehe [Bericht des Bundesrates zum Postulat 17.4121](#) «Einführung eines dritten Geschlechts oder Verzicht auf den Geschlechtseintrag im Personenstandsregister – Voraussetzungen und Auswirkungen auf die Rechtsordnung».

Abs. 2 Bst. f

Ausgangslage: Aufgrund der raschen Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) hat sich Homeoffice, welches bereits im Personalreglement gesetzlich verankert ist, zunehmend etabliert, und es entstanden bei den Mitarbeitenden zusätzliche Bedürfnisse hinsichtlich des mobilen Arbeitens. Sind die technischen Voraussetzungen gegeben, werden die nötigen Sicherheitsvorkehrungen eingehalten und ist es mit der guten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben vereinbar, ist es aus Sicht des Stadtrates möglich, die Aufgaben auch ausserhalb des angestammten Arbeitsplatzes zu erledigen.

Ergebnis der Vernehmlassung: Das mobile Arbeiten wird allseitig begrüsst. Das Bedürfnis nach mobilem bzw. ortsunabhängigem Arbeiten ist sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei Bewerbenden verbreitet vorhanden, und es wird von den Dienststellen und Verbänden klar unterstützt. Es ist für die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin wichtig, weiterhin Homeoffice anzubieten und darüber hinaus das Arbeiten an anderen Orten und unterwegs zu ermöglichen.

Antrag an das Stadtparlament

Der Stadtrat beantragt, mobile Arbeitsformen zu ermöglichen.

Erwägungen bezüglich Änderungen im VZP

Unter mobilem Arbeiten versteht der Stadtrat jede Arbeit, die an einem anderen Ort ausserhalb des angestammten Arbeitsplatzes verrichtet wird. Die Arbeit kann beispielsweise an Standorten von anderen Amtsstellen der Stadt, bei der Kundschaft, in Business-Centern (Co-Working-Spaces) sowie unterwegs erledigt werden.

Auf dem Arbeitsweg tatsächlich geleistete Arbeitszeit soll unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet werden können. Die Stadt als Arbeitgeberin steigert damit ihre Attraktivität sowohl bei Stellensuchenden als auch bei Mitarbeitenden, die ihren Arbeitsweg mit dem öffentlichen Verkehr zurücklegen. Wie derzeit beim Homeoffice soll bei regelmässigem mobilem Arbeiten eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Dienststelle und den Mitarbeitenden abgeschlossen werden. Bei gelegentlichem mobilem Arbeiten ist dies nicht erforderlich. Ein Anrecht auf Arbeiten von unterwegs besteht nicht.

Die Stadt beteiligt sich an den privaten Kosten beim Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten, wenn es nicht vollumfänglich freiwillig – auf Wunsch der Mitarbeitenden – erfolgt. Weiter sieht er vor, die Verantwortung der Vorgesetzten wie auch der Mitarbeitenden für den Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten gesetzlich zu verankern.

Art. 36 Überzeit; Grundsatz

Abs. 1 Bst. a

Ausgangslage: In Abs. 1 Bst. a ist derzeit von der täglichen Soll-Arbeitszeit die Rede. Der Begriff «tägliche Soll-Arbeitszeit» widerspricht dem Grundgedanken der möglichst flexiblen Arbeitszeiteinteilung der Mitarbeitenden. Zudem müssen Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit kein tägliches Soll erfüllen. Sie haben lediglich im Jahresschnitt ein tägliches Soll zu erfüllen, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, dass Ende Jahr wegen Minusstunden ein Lohnabzug vorgenommen wird.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es gab keine Rückmeldung zum neuen Begriff «durchschnittliche tägliche Arbeitszeit».

Antrag an das Stadtparlament

Der Begriff «tägliche Soll-Arbeitszeit» ist mit dem Begriff «durchschnittliche tägliche Arbeitszeit» zu ersetzen. Damit wird im Reglement ausgedrückt, was in der Praxis Anwendung findet – nämlich, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse frei einteilen können.

Erwägungen bezüglich Änderungen im VZP

Zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht der Stadtrat in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen weitere Anpassungen im VZP vor. So soll der Anspruch auf gleitende Arbeitszeit nicht mehr vom Beschäftigungsumfang abhängen (bisher mindestens 15 Stunden), sondern er soll für alle Mitarbeitenden gelten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind.

Die Blockzeiten sollen aufgehoben und die Gleitzeit um eine halbe Stunde am Morgen und eine Stunde am Abend erweitert werden.

Teilzeitarbeitende sollen auch bei der Nutzung der flexiblen Arbeitszeitmodelle den Vollzeitarbeitenden gleichgestellt werden und damit von allen angebotenen Modellen – wie üblich nach Absprache mit der Dienststelle – Gebrauch machen können.

Sozialzulagen (Kap. 2.2.3.3)

Art. 53 Geburts- und Adoptionszulage

Abs. 2

Im Sinne der durchgehend einheitlichen Begriffsverwendung wird «Lohnzahlung bei Adoption» durch «Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub» ersetzt. Damit korrespondiert die Bezeichnung mit den Titeln von Art. 58, 58^{bis}, 59 und 59^{bis} PR, wo überall «Lohnzahlung» durch «Lohnfortzahlung» ersetzt resp. verwendet wird.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Der Stadtrat beantragt, den Begriff «Lohnfortzahlung» einheitlich und durchgehend zu verwenden. Damit wird präzisiert, dass es sich um Lohn während eines bezahlten Urlaubs handelt.

Art. 58 Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub

Titel

Ausgangslage: Die Lohnfortzahlung bei Mutter- sowie Vaterschaftsurlaub soll in je eigenen Artikeln geregelt werden (siehe für Vaterschaftsurlaub neuen Art. 58^{bis} PR), weswegen Art. 58 einen neuen Titel erhält.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Aus Gründen der Übersichtlichkeit soll je ein Artikel zum Mutterschaftsurlaub und zum Urlaub beim andern Elternteil, wozu auch der Vaterschaftsurlaub gehört, geschaffen werden. Art. 58 behandelt folglich nur noch den Mutterschaftsurlaub.

Abs. 1

Ausgangslage: Der gesetzliche Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beträgt 14 Wochen. Er beginnt am Tag der Geburt und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Die Entschädigung für den Verdienstaufschlag beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen früheren Erwerbseinkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag. Die Stadt hingegen leistet heute schon einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, und der Lohn wird zu 100 Prozent ausgerichtet. An dieser Praxis betreffend Höhe und Bemessungsgrundlage des Lohnes während des Mutterschaftsurlaubes möchte der Stadtrat festhalten. Es wird neu präzisiert, auf welcher Basis die Entschädigung für Mitarbeiterinnen mit unregelmässiger Entlohnung ausbezahlt wird.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind lediglich Hinweise zur Begrifflichkeit eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Der Stadtrat beantragt, in Abs. 1 zu präzisieren, dass sich die Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate bemisst.

Abs. 2

Ausgangslage: Die heute geltende Regelung sieht vor, dass als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit der Niederkunft in Zusammenhang steht, in der Regel zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Niederkunft gelten soll. Obwohl die geltende Bestimmung den Bezug des Mutterschaftsurlaubes bereits zwei Wochen vor der Niederkunft nicht zwingend vorsieht, interpretieren viele Mitarbeiterinnen es oftmals als Erwartung seitens der Stadt als Arbeitgeberin, dass sie ihre Arbeit bereits zwei Wochen vor der Niederkunft beenden sollen.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es wurde lediglich vorgeschlagen, «Niederkunft» in «Geburt» umzubenennen.

Antrag an das Stadtparlament

Zwar wird im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (Erwerbssatzgesetz, EOG; SR 834.1) im Zusammenhang mit der Mutterschaftsentschädigung durchwegs von «Niederkunft» gesprochen. Dennoch soll in den städtischen Reglementen und weiteren Dokumenten der Begriff «Geburt» verwendet werden.

Um Missverständnisse zu vermeiden, soll neu darauf hingewiesen werden, dass der Mutterschaftsurlaub frühestens zwei Wochen vor der Geburt bezogen werden *kann*. Selbstverständlich können Mitarbeiterinnen in Absprache mit den Vorgesetzten bereits früher Zeitguthaben beziehen, wenn ihnen die Arbeit bis zur Geburt zu beschwerlich ist.

Abs. 3

Ausgangslage: Seit dem 1. Juli 2021 gilt mit Art. 16c EOG, dass sich unter bestimmten Bedingungen die Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen um die Dauer der Hospitalisierung verlängert; gemäss Gesetz um höchstens 56 Tage.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es gab keine Einwände gegen Abs. 3.

Antrag an das Stadtparlament

Die genannte Bestimmung aus dem Erwerbsersatzgesetz, wonach sich unter bestimmten Bedingungen die Dauer der Ausrichtung der Entschädigung bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, verlängert, soll der Vollständigkeit halber und zwecks Information für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu ins Personalreglement aufgenommen werden.

Abs. 4

Ausgangslage: Bei der Umsetzung der Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub muss sich die Stadt an die entsprechenden Bestimmungen im Erwerbsersatzgesetz halten, wenn sie Erwerbsersatz geltend machen möchte.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Zur Vervollständigung der gesetzlichen Bestimmungen im Personalreglement soll in Abs. 4 auf das Erwerbsersatzgesetz als Grundlage für weitere Details in Bezug auf die Mutterschaftsentschädigung verwiesen werden.

Art. 58^{bis} Lohnfortzahlung beim andern Elternteil

Titel

Ausgangslage: Wie oben erwähnt, soll Art. 58 PR nur noch den Mutterschaftsurlaub behandeln und für den Vaterschaftsurlaub bzw. den Urlaub beim andern Elternteil ein eigener Artikel geschaffen werden. Die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung sollen ergänzt werden.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Aus Gründen der Übersichtlichkeit soll je ein Artikel zum Mutterschaftsurlaub und zum Urlaub beim andern Elternteil, wozu auch der Vaterschaftsurlaub gehört, geschaffen werden.

Abs. 1

Ausgangslage: Im geltenden Reglement ist der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub in Art. 58 PR geregelt. Materiell bleibt der Anspruch auf zwanzig Tage Urlaub bei vollem Lohn im neuen Art. 58^{bis} unverändert. Es wird neu präzisiert, dass sich der Lohnanspruch bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate bemisst. Damit erbringt die Stadt höhere Leistungen als im Erwerbsersatzgesetz vorgesehen, wonach das Taggeld 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, beträgt.

Abs. 2

Ausgangslage: Bisher hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub bei Elternschaft ein Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt der rechtliche Vater ist (Entstehung des Kindsverhältnisses kraft der Ehe mit der Mutter oder durch Anerkennung) oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird. Neu soll der Anspruch auch für eine Mitarbeiterin gelten, die zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist. Die Ehefrau oder eingetragene Partnerin der Mutter erhält somit einen bezahlten Urlaub, sofern das Neugeborene aus einer gesetzlich geregelten Samenspende entstammt (Art. 255a Abs. 1 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs; SR 210). Die Erwerbsersatzordnung sieht diese Möglichkeit zwar noch nicht offiziell vor, allerdings werde gemäss Auskunft des Bundesrates mit Inkrafttreten der «Ehe für alle» die Ehefrau der Mutter – ebenso wie der Ehemann der Mutter – einen rechtlichen Status als Elternteil erhalten. Deshalb möchte der Stadtrat die Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub sinngemäss auch auf diesen anderen Elternteil anwenden.

Ergebnis der Vernehmlassung zu Abs. 1 und 2: Einzig die Verbändekonferenz hat inhaltlich Stellung genommen zur Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub und beim Urlaub des andern Elternteils. Die Verbände würden es begrüßen, wenn die Eltern – im Sinne der Gleichstellung – den jeweiligen Lohnfortzahlungsanspruch quasi zusammenlegen und nach Belieben oder zumindest grösstenteils untereinander aufteilen könnten. Die vorgesehene Regelung (16 Wochen vs. 20 Tage) sollte nur greifen, wenn sich die Eltern freiwillig auf diese festlegen oder nicht anderweitig einigen können. Der Verbändekonferenz ist bewusst, dass dieses Anliegen mit dem Erwerbsersatzgesetz insofern nicht vereinbar ist, als dass die Stadt je nach Fall auf Erwerbsersatzentschädigung verzichten müsste.

Antrag an das Stadtparlament

Der Stadtrat erachtet die derzeitige – im Vergleich zu anderen Ländern kurze – Dauer des Mutterschaftsurlaubes vor allem aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Mutter als wichtig. Er sollte unter diesem Aspekt nicht gekürzt werden können. Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub soll weiterhin 16 Wochen betragen, beim Vaterschaftsurlaub weiterhin 20 Tage und bei einer Mitarbeiterin, deren Ehefrau oder eingetragene Partnerin ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet hat, neu ebenfalls 20 Tage.

Rein rechtlich wäre eine Änderung möglich. Gemäss Bundesrecht haben erwerbstätige Mütter Anspruch auf einen mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Sie haben indes nicht die Pflicht, diesen gänzlich zu beziehen. Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, dürfen Mütter während acht Wochen nach der Geburt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigen. Diese Vorschrift gilt nicht für öffentliche Verwaltungen. Folglich könnten Mütter bei der Stadt nach der Geburt eines Kindes ganz oder teilweise auf den Mutterschaftsurlaub verzichten und diesen an den anderen Elternteil abgeben. Eine solche Regelung könnte indes nur direkt zum Tragen kommen, wenn beide Elternteile bei der Stadt arbeiten. Nebst der Ansicht des Stadtrates, dass eine Verkürzung des Mutterschaftsurlaubes aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht zielführend ist, wäre ein weiterer Nachteil, dass die Stadt keinen oder einen reduzierten Erwerbsersatz geltend machen könnte; zudem würde eine Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeiterinnen, deren Partner einen anderen Arbeitgeber hat, geschaffen.

Abs. 3

Ausgangslage: Bei der Umsetzung der Lohnfortzahlung bei Vaterschaftsurlaub muss sich die Stadt an die entsprechenden Bestimmungen im Erwerbsersatzgesetz halten, wenn sie Erwerbsersatz geltend machen möchte.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Zur Vervollständigung der gesetzlichen Bestimmungen im Personalreglement, soll in Abs. 3 auf das Erwerbsersatzgesetz als Grundlage für weitere Details in Bezug auf die Vaterschaftsentschädigung verwiesen werden.

Art. 59 Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub

Titel

Ausgangslage: Die Lohnfortzahlung erhalten Mitarbeitende nicht für eine unbestimmte Dauer der Adoption, sondern nur im Rahmen des Adoptionsurlaubs. Der Titel soll dementsprechend präzisiert werden.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen zum neuen Titel eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Der Titel «Lohnzahlung bei Adoption» ist durch «Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub» zu ersetzen.

Abs. 1

Ausgangslage: Die Stadt räumt ihren Mitarbeitenden bereits seit Einführung des Personalreglements und damit vor Inkrafttreten der neuen Bundesregelung einen bezahlten Adoptionsurlaub ein. Er beträgt mit acht Wochen wesentlich mehr als die Bundeslösung, wonach maximal zwei Wochen Adoptionsurlaub über die Erwerbsersatzordnung bezahlt sind. Die Stadt zahlt zudem den vollen Lohn, analog zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bzw. zum Urlaub beim andern Elternteil. Im Rahmen dieser Revision wird präzisiert, auf welcher Basis der Lohn ausbezahlt wird. Bei Mitarbeitenden im Monatslohn bemisst sich der Lohnanspruch nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate.

Ergebnis der Vernehmlassung: Von einer Dienststelle wurde nachgefragt, was bei der Aufnahme eines Pflegekindes geschieht, wenn keine Adoption vorgesehen ist. Nur selten ist zum Vornherein klar, ob es je zu einer Adoption kommt oder nicht. Weitere Rückmeldungen sind nicht eingegangen.

Einen Adoptionsurlaub gewährt die Stadt nur dann, wenn ein Kind zur Pflege aufgenommen wird mit der Absicht, es später zu adoptieren. Künftige Adoptiveltern müssen während mindestens eines Jahres für Erziehung und Pflege des Kindes im gemeinsamen Haushalt gesorgt haben, bevor Antrag auf Adoption gestellt werden kann. Damit der Adoptionsurlaub gewährt wird, müssen die Mitarbeitenden eine schriftliche Bestätigung der zuständigen Behörde einreichen. Im Kanton St.Gallen verfügt das Amt für Soziales über Aufnahme eines Kindes zwecks späterer Adoption. Je nach Kanton sind andere Behörden zuständig (z. B. die KESB).

Antrag an das Stadtparlament

In Abs.1 soll ergänzt werden, dass sich die Lohnfortzahlung bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate bemisst.

Abs. 3

Ausgangslage: Bei der Umsetzung der Lohnfortzahlung bei Adoptionsurlaub muss sich die Stadt an die entsprechenden Bestimmungen im Erwerbsersatzgesetz halten, wenn sie Erwerbsersatz geltend machen möchte.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Zur Vervollständigung der gesetzlichen Bestimmungen im Personalreglement soll in Abs. 3 auf das Erwerbersatzgesetz als Grundlage für weitere Details in Bezug auf die Adoptionsentschädigung verwiesen werden.

Art. 59^{bis} Lohnfortzahlung bei Betreuungsurlaub

Ausgangslage: Im Erwerbersatzgesetz wird in Kapitel IIIc seit dem 1. Juli 2021 die Entschädigung für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, geregelt. Dementsprechend sollen entsprechende Bestimmungen im Personalreglement aufgenommen werden.

Art. 16r Abs. 1 EOG schreibt vor, dass die Betreuungsentschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Betreuungsentschädigung erzielt wurde, betragen muss. In Abweichung zu dieser bundesrechtlichen Bestimmung möchte die Stadt den vollen Lohn ausrichten – analog zur Lohnfortzahlung beim Mutterschafts- und beim Vaterschaftsurlaub bzw. dem Urlaub beim andern Elternteil. Sind beide Elternteile erwerbstätig, können sie gemäss Erwerbersatzgesetz die Aufteilung des Betreuungsurlaubs in gegenseitiger Absprache nach ihrem Wunsch regeln. Dies muss entsprechend bei der Sozialversicherungsstelle des zuständigen Kantons beantragt werden. Können sich die Eltern nicht einigen, hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder. Der Urlaub muss innerhalb einer Zeitspanne von 18 Monaten bezogen werden, wobei die Frist mit dem Bezug des ersten Taggeldes beginnt.

Ergebnis der Vernehmlassung: Es sind keine Stellungnahmen eingegangen.

Antrag an das Stadtparlament

Zur Vervollständigung der gesetzlichen Bestimmungen muss der Betreuungsurlaub ins Personalreglement aufgenommen werden. In Abweichung zur bundesrechtlichen Bestimmung soll bei Betreuung von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt sind, der volle Lohn ausgerichtet werden. Die Lohnfortzahlung bemisst sich bei Anstellungen im Monatslohn nach dem Lohn zum Zeitpunkt des Urlaubsbezugs, bei unregelmässiger Entlohnung nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Monate.

Erwägungen bezüglich Änderungen im VZP

Gemäss geltender Regelung erhalten die Mitarbeitenden der Stadt höchstens fünf Tage bezahlten Urlaub pro Jahr für die Pflege erkrankter Familienmitglieder. Im Vergleich mit anderen Verwaltungen und mit der Regelung im Obligationenrecht (bei einem Kind drei Tage pro Ereignis) ist dies unterdurchschnittlich. Für die Pflege kranker Familienmitglieder sieht der Stadtrat deshalb vor, einen bezahlten Urlaub von drei Tagen je Ereignis, insgesamt höchstens 15 Tage pro Jahr zu gewähren, soweit die Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann.

7 Kostenfolgen

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten wird den vermehrten Einsatz von Notebooks zur Folge haben. Bei betrieblicher Notwendigkeit werden Notebooks zur Verfügung gestellt. Notebooks sind bei der Beschaffung und im Unterhalt teurer als Personalcomputer. Eine aussagekräftige Kostenschätzung ist zurzeit nicht möglich.

Im Übrigen gilt wie bis anhin, dass die Stadt sich an den privaten Kosten für die ICT-Infrastruktur beteiligen muss, wenn sie Homeoffice anordnet. Davon ist derzeit nicht auszugehen, da allen Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Zwar wird derzeit die Raumnutzung im Rahmen des Projektes «Neuorganisation von Verwaltungsräumen» optimiert; diese soll indes nicht so weit gehen, dass den Mitarbeitenden keine Arbeitsplätze in den Verwaltungsräumen mehr angeboten werden. Einerseits mit einer klugen Organisation der Arbeitsplatz(ein)teilung innerhalb der Dienststelle, andererseits mit der Schaffung einer Vielzahl an buchbaren (unpersönlichen) Arbeitsplätzen (Co-Working-Space-Räumen) in sämtlichen Bürogebäuden sollen hinreichend Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Teilzeitarbeit / Jobsharing

Bei Tätigkeiten mit persönlicher Arbeitsausrüstung (Kleider, Schuhe, Schutzausrüstung etc.) führt die Erhöhung von Teilzeitstellen zu Mehrkosten in diesem Bereich. Die Erhöhung von Teilzeitstellen und Stellen im Jobsharing führen immer auch zu Mehrkosten bei der ICT-Infrastruktur sowie bei der Büroinfrastruktur, wenn Desksharing nicht möglich ist. Allerdings wird – wie oben beschrieben – angestrebt, dass Arbeitsplätze geteilt werden.

Erweiterung der Gleitzeit

Wie in Kap. 6 ausgeführt, beabsichtigt der Stadtrat, die Gleitzeit von heute 06.30 bis 19.00 Uhr auf 06.00 bis 20.00 Uhr auszudehnen (Art. 18 VZP). Die Informatikdienste (IDS) leisten derzeit von Montag bis Donnerstag von 07.15 bis 12.00 Uhr und von 12.45 bis 17.00 Uhr sowie an Freitagen und am Vortag vor Feiertagen von 07.15 bis 12.00 Uhr und von 12.45 bis 16.30 Uhr Support. Das heisst, dass in dieser Zeit Störungsmeldungen der Mitarbeitenden entgegengenommen werden, die entweder vom Support selbst bearbeitet werden können oder an die IDS-Technik weitergeleitet werden.

Würden die Supportzeiten und die Störungsbehebung erweitert werden, hätte dies höhere Personalkosten bei den IDS zur Folge. Der Stadtrat zieht dies jedoch nicht in Betracht. Die Erfahrungen während der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass die Ausdehnung Gleitzeit von 05.00 Uhr bis 21.00 Uhr keinen Bedarf für die Anpassung der Supportzeiten mit sich bringt.

Bezahlter Urlaub für die Pflege erkrankter Familienmitglieder

Dieser Urlaub wird von heute maximal fünf Tagen pro Jahr auf maximal 15 Tage pro Jahr erhöht. Seit dem 1. September 2020 wird dieser Urlaub in der elektronischen Zeiterfassung mit einem eigenen Code erfasst und kann dementsprechend ausgewertet werden. 2021 haben 4.84 Prozent der städtischen Mitarbeitenden (106 Personen) bezahlten Urlaub zur Betreuung erkrankter Familienmitglieder bezogen, im Jahr 2022 waren es 4.60 Prozent der Belegschaft (101 Personen). Es ist davon auszugehen, dass mit der neuen Regelung mehr bezahlter Urlaub für die Pflege erkrankter Familienmitglieder bezogen wird. Allerdings besteht kein Anspruch auf 15 Tage pro Jahr. Sie können dann in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann. Es entstehen dann zusätzliche Lohnkosten, wenn aufgrund der bezahlten Urlaube Mehrzeiten bei den betroffenen Mitarbeitenden oder bei anderen Mitarbeitenden im Team entstehen, die nicht kompensiert werden können und demzufolge ausbezahlt werden müssen.

Lohnfortzahlung beim andern Elternteil

Im Falle einer Mitarbeiterin mit einer Ehefrau oder eingetragenen Partnerin, die ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet, würde die Stadt bezahlten «Eltern-Urlaub» von 20 Tagen übernehmen und die Entschädigung ginge voll zu Lasten der Stadt, da der Bund hierfür keine Erwerbsersatzentschädigung leistet. Es ist davon auszugehen, dass es sehr wenige Fälle geben wird, wo dieser bezahlte Urlaub gewährt werden muss.

Lohnfortzahlung bei Betreuungsurlaub

Der Bund leistet während 14 Wochen eine Entschädigung von 80 Prozent des Lohnes. Die Stadt möchte den vollen Lohn ausrichten. Es ist davon auszugehen, dass es sehr wenige Fälle geben wird, wo dieser bezahlte Urlaub gewährt werden muss. Zudem müsste die Stadt nur die Differenz zwischen der Erwerbsersatzordnung und dem vollen Lohn ausrichten.

8 Schlussfolgerungen

Mit dieser Vorlage zeigt der Stadtrat auf, dass er den Frauenanteil im Kader und in Führungspositionen in den letzten Jahren merklich steigern und den Anteil an Teilzeitstellen erhöhen konnte. Bisher getroffene Massnahmen haben ihre Wirkung gezeigt. Die Neuerungen bei der Stellenausschreibung und der Personalauswahl sind eingeführt und werden entsprechend weiter angewendet. Im Bereich der Weiterbildung gab es verschiedene Angebote, und es wird laufend geprüft, ob Bedarf für Genderthemen im jährlichen internen Weiterbildungsprogramm besteht.

Mit dieser Revision sollen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere weiter optimiert werden. Damit werden die Voraussetzungen nochmals verbessert, dass in Kader- und Führungspositionen ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis erreicht werden kann. Die Motion «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader- und Führungspositionen» soll daher als erledigt abgeschlossen werden.

9 Weiteres Vorgehen

Der Nachtrag VIII zum Personalreglement (in Kompetenz des Stadtparlaments) und der Nachtrag IX zum Reglement zum Vollzug des Personalreglements (in Kompetenz des Stadtrates) mit den erwähnten neuen Regelungen sollen auf den 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt werden.

Die Stadtpräsidentin:
Maria Pappa

Der Stadtschreiber:
Manfred Linke

Beilagen:

- Nachtrag VIII zum Personalreglement (PR), SRS 191.1 vom 21. Februar 2012
- Synopse zu den Änderungen im Personalreglement
- Motion vom 2. Juli 2019