FD/**P**165171

Erläuterungen zur Änderung der Verordnung zum Personalgesetz vom 27.06.2000 (VPG, SG 162.110) Stand: 01.07.2016

1. Ausgangslage

Mit der Motion Nora Bertschi und Konsorten betreffend «Teilzeitarbeit für Eltern», welche der Grosse Rat mit Beschluss vom 16. November 2016 dem Regierungsrat zur Ausarbeitung einer Vorlage überwiesen hat, wird der Regierungsrat beauftragt, eine gesetzliche Grundlage für einen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt bei der Geburt oder Adoption eines Kindes zu erarbeiten. 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.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 27.06.2000	**Änderungen**
Verordnung zum Personalgesetz	**Verordnung zum Personalgesetz (VPG)**
§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich [1] In dieser Verordnung werden in Ausführung des Personalgesetzes folgende Bereiche geregelt: a) Anstellung b) Nebenämter c) Massnahmen d) Bewährungsfrist e) Abfindung f) Personalrekurskommission	**§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich** [1] In dieser Verordnung werden in Ausführung des Personalgesetzes folgende Bereiche geregelt: a) Anstellung b) Nebenämter b[bis]) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis c) Massnahmen d) Bewährungsfrist e) Abfindung f) Personalrekurskommission

Erläuterungen zu § 1 Gegenstand und Geltungsbereich

In § 1 VPG werden die Themen, welche in dieser Verordnung geregelt werden, im Sinne eines Inhaltsverzeichnisses aufgeführt. Die neue Regelung zum Anspruch von Eltern auf Teilzeitarbeit lässt sich nicht unter ein bereits in § 1 aufgeführtes Thema subsumieren. Daher wird die bestehende Aufzählung um das Thema «Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis» ergänzt.

	C$^{bis.}$ Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
	§ 8a Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption eines Kindes [1] Mitarbeitende haben ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Eine allfällige Reduktion gemäss § 5 der Verordnung über den Schwangerschaft- und Mutterschaftsurlaub wird angerechnet. In gegenseitigem Einvernehmen kann eine weitergehende Reduktion vereinbart werden. [2] Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von neun Monaten nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes geltend zu machen. [3] Die Umsetzung erfolgt spätestens drei Monate nach Gesuchseingang per Anfang des darauffolgenden Monats.

Erläuterungen zu § 8a Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption eines Kindes

§ 8a Abs. 1: Mitarbeitende haben nach Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads um maximal 20 %. Der Beschäftigungsgrad darf jedoch nicht unter 60 % fallen. Ist aus betrieblichen Gründen eine Reduktion des Beschäftigungsgrads an der bisherigen Stelle nicht möglich, ist eine Versetzung an eine andere Stelle möglich, die der Ausbildung und Fähigkeiten der oder des betroffenen Mitarbeitenden zu entsprechen hat (Versetzung nach § 12 Abs. 3 Personalgesetz).
Haben Mitarbeiterinnen bereits während der Schwangerschaft gemäss § 5 der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub den Beschäftigungsgrad reduziert, ist dies an den Anspruch auf Reduktion des Pensums gemäss § 8a anzurechnen, mit der Folge, dass eine Mitarbeiterin, welche ihr Pensum bereits während der Schwangerschaft um 20% reduziert hat, keinen Anspruch auf eine darüber hinausgehende Reduktion ihres Pensums hat.
Im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde können auch Reduktionen um mehr als 20 % und/oder solche, die zu einem Beschäftigungsgrad von unter 60 % führen, vereinbart werden.

§ 8a Abs. 2: Der Anspruch auf Reduktion des Pensums ist schriftlich (z. B. per E-Mail) bei der Vorgesetzten Person geltend zu machen. Diese informiert die Anstellungsbehörde sowie die Personalabteilung zwecks Ausfertigung eines neuen Arbeitsvertrages.

§ 8a Abs. 3: Die Reduktion des Beschäftigungsgrads einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters sollte sich weder auf den ordnungsgemässen Betrieb noch auf die Arbeitsbelastung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter negativ auswirken. Um dies sicherstellen zu können, erfolgt die Umsetzung der Reduktion spätestens drei Monate nach Gesuchseingang per Anfang des darauffolgenden Monats. Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt somit spätestens nach einem Jahr ab Geburt oder der Adoption eines Kindes.

Beilage:
Synopse