

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Antrag und Bericht zum Postulat betreffend Schaffung von mehr Teilzeitstellen, eingereicht von Gemeinderat Franz Scherrer (CVP)

Antrag:

1. Vom Bericht des Stadtrates zum Postulat betreffend Schaffung von mehr Teilzeitstellen wird in zustimmendem Sinn Kenntnis genommen.
2. Das Postulat wird damit als erledigt abgeschrieben.

Bericht:

Am 23. Februar 2004 reichte Gemeinderat Franz Scherrer namens der CVP-Fraktion mit 33 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgendes Postulat ein, welches vom Grossen Gemeinderat am 21. März 2005 überwiesen wurde:

„Der Stadtrat wird beauftragt, bei natürlichen Abgängen, die freiwerdende Arbeitsstelle auf die Machbarkeit ob Teilzeitstelle ja oder nein zu überprüfen.“

Begründung:

Die Zahl der Arbeitslosen ist immer noch am Steigen. Familienmodelle haben sich geändert. Die Schaffung von Teilzeitstellen für Männer und Frauen hilft, dass Eltern ihrer Doppelbelastung besser gerecht werden können. Vermehrte Teilzeitstellen tragen dazu bei, dass Frauen verbesserte Möglichkeiten erhalten, im Erwerbsleben bleiben oder wieder einsteigen zu können.

Im Weiteren wirken Teilzeitstellen unterstützend, dass Familien mit kleineren Einkommen besser auf eigenen Füüssen stehen können und somit weniger Sozialhilfe vom Staat benötigen.

Aber auch teilinvaliden Menschen wird es so eher wieder ermöglicht, ihre Resterwerbsfähigkeit umzusetzen und in der Wirtschaft eingegliedert zu bleiben oder sie erhalten die Möglichkeit ins Erwerbsleben zurückzufinden, was die Sozialversicherung entlastet und die Ausgaben für Sozialhilfe vermindert.“

Der Stadtrat äussert sich dazu wie gefolgt:

Den Personalkennzahlen der Stadtverwaltung kann folgendes entnommen werden:

	1995	2005	Diff 95/05		1995	2005	Diff 95/05
Vollzeit				Kader Vollzeit			
Frauen	16.1%	11.9%	-4.2%	Frauen	34.6%	23.1%	-11.5%
Männer	84.7%	81.9%	-2.9%	Männer	93.6%	89.4%	-4.2%
Total	48.2%	41.4%	-6.8%	Total	79.9%	67.2%	-12.7%
Teilzeit				Kader Teilzeit			
Frauen	83.9%	88.1%	4.2%	Frauen	65.4%	76.9%	11.5%
Männer	15.3%	18.1%	2.9%	Männer	6.4%	10.6%	4.2%
Total	51.8%	58.6%	6.8%	Total	20.1%	32.8%	12.7%

Zusammenfassend haben demnach die Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen zwischen 1995 und 2005 um 4.2% auf 88.1%, bei den Männern um 2.9% auf 18.1% und im Total um 6.8% auf 58.6% zugenommen. Gemäss dem vom Statistischen Amt herausgegebenen Statistischen Jahrbuch des Kantons Zürich 2006 arbeiteten im Kanton Zürich 2004 von den Frauen insgesamt 58% Teilzeit, von den Männern 11%. Somit liegt die Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung nicht nur klar über dem kantonalen Mittel, sondern sie hat im Vergleich zu 1995 auch deutlich zugenommen; insbesondere bei den Männern arbeiten heute mehr Teilzeit bzw. weniger mit einem vollen Pensum. Die Zahlen belegen demnach einen eindeutigen und konstanten Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung.

Auch beim Kader – mittleres, unteres und oberes Kader, entsprechend ungefähr den Führungsketten im Einreichungsplan – zeigt sich eine deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigten, vor allem Frauen, gleichzeitig mit einer Abnahme der Vollzeitbeschäftigten; total arbeiteten 2005 32.8% Kaderleute in Teilzeit gegenüber 20.1% 1995.

Die Förderung von Teilzeitarbeit hat bei der Stadtverwaltung eine langjährige Tradition, was sich nebst den aufgezeigten Zahlen in weiteren Fakten niederschlägt:

- Die Grundsätze der Personalpolitik gemäss § 5 Abs. 1 des Personalstatuts vom 12. April 1999 (PST) verpflichten den Stadtrat, die Erfüllung von Familienpflichten zu berücksichtigen (lit. f), flexible Arbeitsmodelle zu fördern (lit. g) sowie die Gleichstellung der Frauen und Männer zu verwirklichen (lit. h).
- Teilzeitarbeit ist im städtischen Personalrecht seit 1999 mit Vollzeitarbeit grundsätzlich gleichgestellt. Dies gilt generell und schlägt sich in zahlreichen Bestimmungen speziell nieder: Gemäss § 4 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 9. Juni 1999 (VVO) enthält bereits die Stellenausschreibung gegebenenfalls Hinweise auf die Eignung der Stelle für Teilzeitbeschäftigung. Gemäss § 34 VVO erhalten Teilzeitbeschäftigte bereits ab einem Pensum von 44% die volle Kinderzulage und bei einem tieferen Pensum mindestens 60% davon. Die Jahresarbeitszeit ist gemäss § 69 Abs. 2 VVO sowohl für Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte zulässig. Als Überzeit (mit Anspruch auf Kompensation oder Vergütung) gilt gemäss § 74 Abs. 1 VVO die angeordnete Überschreitung des Wochenpensums unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Teilzeitbeschäftigte haben gemäss § 100bis VVO Anspruch auf die gleiche Anzahl Wochen oder Tage für Ferien und für Urlaub bei Mutterschaft, Adoption, Krankheit, Unfall sowie bei Dienstleistungen wie Vollbe-

schäftigte, wobei die Arbeitstage nach Massgabe des Beschäftigungsgrades und unabhängig von der konkreten Arbeitszeiteinteilung gerechnet werden. Wo die Dienstjahre im städtischen Personalrecht massgebend sind – für die Kündigungsfrist, zur Berechnung der Treueprämie, für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie im Falle einer Abfindung – wird nicht auf den Beschäftigungsgrad abgestellt (§ 14 Abs. 3 PST).

- Die Förderung und Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten wurde bei der Pensionskasse per 1. Januar 1999 vollzogen. Gleichzeitig mit der Umstellung vom Leistungs- zum Beitragsprimat wurde die Reduktion des Koordinationsabzuges proportional zum Beschäftigungsgrad eingeführt. Durch diese - im BVG-Obligatorium nicht vorgesehene - Regelung wurden sämtliche Teilzeitbeschäftigte der Stadtverwaltung wesentlich besser gestellt, indem der versicherte Lohn angehoben werden konnte, so dass daraus merklich höhere Versicherungsleistungen resultieren. Eine weitere Verbesserung brachte auch die per 1. Januar 2005 in Kraft getretene erste BVG-Revision: Die "Eintrittsschwelle" für die Versicherung von kleineren Einkommen wurde durch diese Aenderung von Fr. 25'320 auf neu Fr. 19'350.— gesenkt. Wegen dieser gesetzlichen Neuerung wurden bei der Stadtverwaltung über 200 Personen neu versichert.
- Bereits 1996 erteilte der Stadtrat den Führungsgruppen den Auftrag, Lösungen zu erarbeiten, wie Teilzeitarbeit vermehrt auch für Kaderpositionen realisiert werden könne. Dieses Ziel bildete in der Folge auch Gegenstand der Legislaturziele 1998-2002, und daraus resultierte ein vom Personalamt/Beauftragte für Gleichstellung erarbeiteter und 2000 publizierter und dem Kader instruierter Leitfaden „Weniger ist mehr – Teilzeitarbeit im Kader“. Dieser enthält konkrete Handlungsanleitungen zur Einführung von Teilzeitarbeit, sei es anlässlich der Pensumsreduktion einer Führungskraft, sei es bei der Neubesetzung einer Stelle. Spezielles Augenmerk wird dabei auch den Formen des Jobsharing und Job-splitting geschenkt.
- Der Stadtrat hat mit SRB-Nr. 2005-0699 das Büro für Gleichstellung mit dem Projekt "Gleichstellungscontrolling in der Stadtverwaltung" beauftragt. Dieses Projekt dauert von 2005 – 2010 und strebt die langfristige Verankerung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung an, indem mit mehreren Pilotorganisationen strategische Jahresziele festgelegt und schrittweise, begleitet durch ein Reporting, umgesetzt werden. Bei drei Pilotorganisationen geht es grundsätzlich darum, den Frauenanteil zu erhöhen bzw. ihn zu halten. Deshalb ist davon auszugehen, dass diese Zielsetzung auch mit vermehrten Teilzeitstellen verbunden sein wird.
- Die Beauftragten für Gleichstellung wirken sodann seit der Integration ihres Büros in das Personalamt in zunehmendem Mass auch bei der Selektion von Kaderpersonal mit, soweit das Personalamt konsultiert werden muss oder beigezogen wird. Hier bringen sie ebenfalls ihre Inputs hinsichtlich der Förderung von Teilzeitbeschäftigung ein.

Teilzeitarbeit hat verschiedene Vor- und Nachteile. Diese können und sollen nicht verallgemeinert werden; sie können sich einstellen oder auch nicht. So kann z.B. auch der pauschalen Feststellung nicht zugestimmt werden, dass Teilzeitmitarbeitende ihre Aufgaben motivierter und konzentrierter erfüllen, als Vollzeitbeschäftigte.

Als Vorteile zu erwähnen sind: Teilzeitarbeit kann zufolge der Möglichkeit einer grösseren Distanz zur Arbeit und längeren Erholungszeiten zu einer Steigerung der Effizienz und Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität führen. Sie kann die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und trägt damit zur Chancengleichheit bei. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ist ein Element der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Bei Führungsfunktionen kann sich die Notwendigkeit der Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung von Führungskräften als Personalentwicklungschance für die Mitarbeitenden und gleichzeitig als Entlastung auswirken. In der Postulatsbegründung wie auch an-

lässlich der Überweisung des Vorstosses wurden zutreffenderweise weitere Faktoren genannt, die für Teilzeitarbeit sprechen. Sie trägt für Frauen zu verbesserten Möglichkeiten bei, im Erwerbsleben bleiben oder wieder einsteigen zu können. Sie unterstützt Familien mit kleineren Einkommen, und sie kann auch Lösungen anbieten im Falle von teilweiser Berufsinvalidität.

Als Nachteil von Teilzeitarbeit kann sich andererseits die Einschränkung der Erreichbarkeit erweisen. Auch kann der Informationsfluss beeinträchtigt werden und einen höheren Informationsaufwand bedingen. Die finanziellen Einbussen für die Betroffenen können beachtlich sein. Unterschiedliche Auffassungen können insbesondere beim Modell des Jobsharing ein erhöhtes Konfliktpotenzial bergen. Ferner kann ein erhöhter Zeit- und Leistungsdruck bestehen, es fallen höhere administrative Kosten an, und als weiterer Nachteil kann sich ein geringerer Identifikationsgrad mit der Arbeitsstelle bei Kleinstpensen erweisen. Sodann ist nicht jede Stelle gleichermaßen geeignet für Teilzeitarbeit; gewisse Funktionen erfordern tendenziell eine vermehrte Präsenz und damit auch ein Mindestpensum.

Es muss daher stets der einzelne Fall angeschaut werden. So wird in der Praxis denn auch bei jeder Vakanz bzw. im Rahmen jedes Antrags auf Wiederbesetzung einer Stelle deren Notwendigkeit und die Möglichkeit einer anderen Aufgabenverteilung und von organisatorischer Änderungen geprüft; nicht immer, aber sehr häufig wird in diesem Zusammenhang die Frage mit in Erwägung gezogen, ob sich die Stelle in Teilzeit wiederbesetzen lässt. Unter gesellschaftspolitischen, betrieblichen und arbeitsmarktlichen Aspekten braucht es auch in Zukunft Vollstellen und Stellen in Teilzeit; die Stadt kann nicht einseitig das eine oder andere Modell fördern. Eine generelle Verpflichtung, dass bei jedem natürlichen Abgang die Teilbarkeit der Stelle geprüft werden muss, geht daher zu weit, sie wäre zu mechanistisch und zudem eine Überreglementierung. Geeignete Stellen sollen selbstverständlich darauf hin geprüft werden, allein dies geschieht bereits, und zwar erfolgreich, wie die Zahlen belegen. In diesem Sinne ist der Stadtrat der Auffassung, dass die Anliegen des Postulates in der Stadtverwaltung weitgehend erfüllt sind, so dass der Vorstoss "offene Türen einrennt". Der Stadtrat beantragt daher dem Grossen Gemeinderat, den vorliegenden Bericht zustimmend zur Kenntnis zu nehmen und das Postulat als erledigt abzuschreiben.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Kulturelles und Dienste übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

E. Wohlwend

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder