



Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Was machen die Kantone/Gemeinden?

Auflage 2016



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

ECOPLAN

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Was machen die Kantone/Gemeinden?
Auftraggeber: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Ort: Bern
Datum: 22.12.2016

Auftraggeberschaft/Begleitgruppe

Ursina Jud, SECO
Dragan Ilić, SECO
Martina Schläpfer, SECO

Projektteam Ecoplan

Philipp Walker
Annick de Buman
Nora Meuli

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Schützengasse 1
Postfach
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Inhaltsübersicht

	Inhaltsverzeichnis	2
	Management Summary	4
1	Einleitung	8
2	Statistische Kennzahlen	10
3	Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft.....	12
4	Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie.....	40
5	Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen	70

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	2
	Management Summary	4
1	Einleitung	8
1.1	Vorwort vom SECO	8
1.2	Aufbau des Berichts	8
2	Statistische Kennzahlen	10
2.1	Erwerbsquoten	10
2.2	Anteil Teilzeiterwerbstätige	11
3	Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft	12
3.1	Übersicht	12
3.1.1	Kantone	13
3.1.2	Gemeinden	14
3.2	Information und Sensibilisierung	15
3.2.1	Kantone	15
3.2.2	Gemeinden	22
3.3	Beratung für Unternehmen	24
3.3.1	Kantone	24
3.3.2	Gemeinden	28
3.4	Beratung für Arbeitnehmende	30
3.4.1	Kantone	30
3.4.2	Gemeinden	35
3.5	Verantwortliche Verwaltungsstellen	37
3.5.1	Kantone	37
3.5.2	Gemeinden	38
4	Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie	40
4.1	Übersicht	40
4.1.1	Kantone	41
4.1.2	Gemeinden	42
4.2	Strategische Zielsetzung	43
4.2.1	Kantone	43
4.2.2	Gemeinden	47
4.3	Personalcontrolling	50
4.3.1	Kantone	50
4.3.2	Gemeinden	54

4.4	Information und Sensibilisierung	56
4.4.1	Kantone	56
4.4.2	Gemeinden	60
4.5	Personalkennzahlen	62
4.5.1	Kantone	62
4.5.2	Gemeinden	65
4.6	Verantwortliche Verwaltungsstelle	68
4.6.1	Kantone	68
4.6.2	Gemeinden	69
5	Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen	70
5.1	Übersicht	70
5.1.1	Kantone	73
5.1.2	Gemeinden	80
5.2	Teilzeitarbeit	86
5.2.1	Kantone	86
5.2.2	Gemeinden	89
5.3	Flexible Arbeitszeiten	93
5.3.1	Kantone	93
5.3.2	Gemeinden	97
5.4	Jobsharing	100
5.4.1	Kantone	100
5.4.2	Gemeinden	102
5.5	Home Office	105
5.5.1	Kantone	105
5.5.2	Gemeinden	107
5.6	Übersicht Personalverordnung und Merkblätter im Bereich Personal	110
5.6.1	Kantone	110
5.6.2	Gemeinden	112
5.7	Verantwortliche Verwaltungsstelle	115
5.7.1	Kantone	115
5.7.2	Gemeinden	116

Management Summary

Der vorliegende Bericht stellt eine Fortführung der Inhalte auf der Plattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie www.berufundfamilie.admin.ch dar und fasst die Informationen zu den Kantonen und Hauptorten für das Jahr 2016 zusammen. Unterschieden werden folgende Bereiche: Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft und die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin (Strategie und Arbeitsbedingungen). Ergänzend dazu enthält der Bericht statistische Kennzahlen, eine Übersicht zu Personalverordnungen und Merkblättern sowie Angaben zu den verantwortlichen Verwaltungsstellen.

Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft

Die meisten Kantone gaben an, dass sie bezüglich Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft aktiv sind, dies in den Bereichen *Information und Sensibilisierung*, *Beratung für Unternehmen* und/oder *Beratung für Arbeitnehmende*. Die konkreten Massnahmen unterscheiden sich dabei stark lassen sich aber in folgende Kategorien zusammenfassen: Beratungsstellen, Kampagnen, Websites, Unternehmenswettbewerben, Tagungen/Workshops oder runden Tischen. 7 Kantone (AG, AI, GL, NW, SH, SZ, ZG) gaben an, dass sie über keine Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft verfügen. Zum Vergleich: 2014 waren es noch 9 Kantone, die keine entsprechenden Massnahmen hatten.

Anders sieht die Situation in den Hauptorten aus: Nur wenige Gemeinden verfügen über Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft, nämlich Bern, Glarus, Delémont, Luzern, Frauenfeld und Zürich. Die Massnahmen sind vergleichbar mit jenen bei den kantonalen Verwaltungen, z.B. werden Beratungsstellen, Kampagnen oder Tagungen angeboten. Im Vergleich zu 2014 besteht die einzige Veränderung auf kommunaler Ebene darin, dass Glarus neu über ein Angebot verfügt.

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie

Kantone und Gemeinden spielen als Arbeitgebende häufig eine Vorreiterrolle. Aus diesem Grund ist von Interesse, inwiefern die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin familienfreundliche Arbeitsbedingungen umsetzt. Im Bereich Strategie sieht es in den Kantonen und Hauptorten wie folgt aus:

- 18 Kantone und 13 Hauptorte gaben an, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der *personalpolitischen Strategie* als Ziel genannt werden und 10 Kantone sowie 5 Hauptorte führen ein *Personalcontrolling* bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.
- In der Hälfte der Kantone und in 6 Hauptorten wurde ein *Informations- und Sensibilisierungsprojekt* für die Angestellten durchgeführt.
- 4 Kantone und 2 Hauptorte erhielten aufgrund ihrer Personalpolitik im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen eine *Auszeichnung*.

- 18 Kantone und 10 Hauptorte erheben *Personalkennzahlen* hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

Gegenüber 2014 hat sich die Situation auf kantonaler Ebene nur leicht verändert: Die Kantone Luzern und Zürich gaben an, dass sie neu über ein Personalcontrolling verfügen sowie Personalkennzahlen erheben (LU) resp. Informations- und Sensibilisierungsprojekte durchführen (ZH). Auf kommunaler Ebene gaben Aarau, Liestal, Genf, Luzern und Schaffhausen an, gegenüber 2014 über neue strategische Elemente im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu verfügen.

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen

Neben der Strategie wurde auch erhoben, welche Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung bestehen.

Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit und *flexible Arbeitszeiten* sind in allen kantonalen Verwaltungen möglich. *Jobsharing* kennen hingegen nur 9 Kantone (BE, BS, GL, NE, NW, OW, SH, SO, TI) und *Home Office* 15 Kantone (AG, AI, BE, BS, GE, LU, NE, SG, SH, SO, TG, VD, VS, ZG, ZH). Ähnlich sieht die Situation in den Hauptorten aus: Die Angestellten können in allen Hauptorten – mit Ausnahme von Herisau – Teilzeit arbeiten und haben flexible Arbeitszeiten. Sich einen Arbeitsplatz zu teilen (*Jobsharing*) ist in 14 Hauptorten (Aarau, Bern, Genf, Glarus, Chur, Delémont, Luzern, Stans, Sarnen, St. Gallen, Solothurn, Altdorf, Zug, Zürich) möglich und von zu Hause aus zu arbeiten (Home Office) in 10 Hauptorten (Aarau, Bern, Luzern, Stans, St. Gallen, Schwyz, Altdorf, Lausanne, Zug, Zürich).

Seit 2014 nahm die Anzahl Kantone und Hauptorte, die alternative Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Home Office anbieten, leicht zu.

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Die meisten Kantone und Hauptorte gewähren einen *Mutterschaftsurlaub* von 16 Wochen und die Lohnfortzahlung beträgt in der Regel 100%. Die Regelung des Mutterschaftsurlaubs ist somit in vielen Kantonen und Hauptorten grosszügiger als vom Bundesgesetz vorgesehen (14 Wochen Urlaub, 80% Lohnfortzahlung).

Bei der Regelung des *Vaterschaftsurlaubs* gibt es hingegen zwischen den Kantonen und Hauptorten grössere Unterschiede. Während eine Minderheit der Kantone und Hauptorte einen Vaterschaftsurlaub von 1 bis 3 Tagen gewährt, sehen die meisten Kantone und Hauptorte einen Vaterschaftsurlaub zwischen 5 bis 10 Tagen vor. Einige Hauptorte sind auffallend grosszügig, so dauert der Vaterschaftsurlaub in Bern 3 Wochen, in Genf 4 Wochen, in Neuenburg 20 Tage und in Lausanne 21 Tage. Der Lohnersatz während des Vaterschaftsurlaubs beträgt in allen Kantonen und Hauptorten 100% (Ausnahme: Herisau ohne kommunalen Vorgaben).

Während bezüglich Mutterschaftsurlaub seit 2014 kaum eine Änderung beobachtet werden kann, wurde die Dauer des Vaterschaftsurlaubs im selben Zeitraum tendenziell verlängert.

Stillzeiten

Die meisten Kantone und Hauptorte mit einer Regelung der Stillzeit in der Personalverordnung zitieren das Bundesgesetz, wonach eine 30-minütige Stillpause bei bis zu 4 Stunden Arbeitszeit bezahlt ist, 60 Minuten ab 4 Stunden Arbeitszeit und 90 Minuten ab 7 Stunden Arbeitszeit. In einigen weiteren Kantonen und Hauptorten ist in der Personalverordnung festgehalten, dass Stillzeit am Arbeitsort als Arbeitszeit gilt, ohne dies weiter zu spezifizieren. Das Stillen ausserhalb des Arbeitsortes ist weniger klar geregelt als das Stillen am Arbeitsplatz. Mehrere Kantone und Hauptorte gaben an, dass die Hälfte der Abwesenheitszeit als Arbeitszeit angerechnet werden kann, aber maximal eine Stunde pro Tag. Als einziger Kanton gewährt Luzern bezahlte Stillpausen für zwei Jahre. In den anderen Kantonen und Hauptorten gelten die Regelungen zur Stillzeit bis zum ersten Lebensjahr des Kindes. 11 Kantone (AI, AR, BL, GE, GL, NW, SH, SO, SZ, TG, UR) und 14 Hauptorte (Aarau, Appenzell, Herisau, Liestal, Glarus, Delémont, Sarnen, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Schwyz, Frauenfeld, Sitten, Zug) gaben an, dass ihre Personalverordnung keine Vorgaben zu Stillzeiten beinhaltet.

Insbesondere auf kantonaler Ebene kann seit 2014 ein Ausbau der Regelungen bezüglich Stillzeiten beobachtet werden.

Adoptionsurlaub und unbezahlter Urlaub

Der *Adoptionsurlaub* ist in den Kantonen und Hauptorten unterschiedlich geregelt. Während einige Kantone (AG, AI, GL, NW, OW, SG, SH, SO und UR) und Hauptorte (Aarau, Appenzell, Herisau, Glarus, Luzern, Stans, Sarnen, Schaffhausen, Solothurn, Frauenfeld, Altdorf, und Zug) keinen Adoptionsurlaub gewähren, beträgt der Adoptionsurlaub anderenorts bis zu 20 Wochen. In allen Kantonen und Hauptorten mit einem Adoptionsurlaub besteht eine Lohnfortzahlung von 100%.

Ebenfalls unterschiedlich geregelt ist der *unbezahlte Urlaub* in Zusammenhang mit einer Geburt oder Adoption. In vielen Kantonen und Hauptorten ist ein unbezahlter Urlaub grundsätzlich möglich, aber nicht klar geregelt. Andere Kantone resp. Hauptorte gewähren Urlaube von bis zu zwei Jahren.

Sowohl bezüglich Adoptionsurlaub als auch bezüglich unbezahltem Urlaub gab es seit 2014 keine wesentlichen Änderungen.

Freie Tage bei Krankheit des Kindes

Bei Krankheit eines Kindes gewähren die meisten Kantone und Hauptorte zwischen 1 bis 3 freien Tagen pro Ereignis. Einige Kantone resp. Hauptorte regeln die freien Tage nicht pro Ereignis, sondern pro Jahr. Beispielsweise erhalten die Angestellten im Kanton Genf maximal 15 freie Tage pro Jahr und in der Stadt Lausanne maximal 10 freie Tage pro Jahr. Mehrere

Kantone und Hauptorte gaben an, dass sich die Regelung nicht auf Kinder beschränkt, sondern generell für die Pflege von Familienangehörigen gilt. Mehrheitlich sind die freien Tage bezahlt.

Auch in diesem Bereich gab es seit 2014 keine wesentliche Veränderung.

Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung

15 Kantone (AG, AI, AR, BE, GE, LU, NE, NW, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZH) und 11 Hauptorte (Herisau, Bern, Genf, Luzern, Stans, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Bellinzona, Lausanne, Zug) gaben an, dass die Unterstützung der Angestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung in einem Reglement oder offiziellen Dokument geregelt ist. Bei rund einem Drittel der Kantone resp. Hauptorte mit einem Unterstützungsangebot handelt es sich um finanzielle Unterstützung, bei rund einem Drittel um organisatorische Unterstützung. Ein weiteres Drittel der Kantone resp. Hauptorte bietet sowohl finanzielle als auch organisatorische Unterstützung an.

Seit 2014 fand in diesem Bereich kaum eine Entwicklung statt.

1 Einleitung

1.1 Vorwort vom SECO

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt eine wichtige Rolle beim Ausbau der Erwerbstätigkeit von Eltern und bei der besseren Nutzung ihres Potentials. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind dabei zentral. Der vorliegende Bericht ist das Nachfolgeprojekt des SECO zur Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» und soll die interessierte Öffentlichkeit mit Information und Good Practices unterstützen. Die positiven Effekte sind vielfältig: Die Volkswirtschaft verzeichnet eine erhöhte Arbeitsmarktbeteiligung, das Know-how gut ausgebildeter Fachkräfte bleibt erhalten und die Arbeitgebenden können qualifizierte Fachkräfte gewinnen und langfristig halten.

Die Kantone und Gemeinden spielen als Arbeitgeber im Bereich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen oft eine Vorreiterrolle. Zudem informieren, sensibilisieren und beraten zahlreiche Gebietskörperschaften die Wirtschaft und die Unternehmen bereits seit Längerem erfolgreich. Aufgrund der föderalen Zuständigkeiten ist es wichtig, eine Gesamtschau zu bieten, damit bestehendes Wissen optimal genutzt wird und Synergieverluste bei der Entwicklung von Fördermassnahmen verhindert werden. Aus diesem Grund soll das bestehende Know-how aus der ehemaligen Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» in eine neue Form überführt werden.

Dieser regelmässig aktualisierte Bericht zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist ein unterstützendes Arbeitsinstrument, um Informationen über rechtliche Grundlagen, Instrumente und Projekte übersichtlich und praxisnah zusammenzufassen. Das primäre Zielpublikum sind die kantonalen und kommunalen Verwaltungen, die Politikerinnen und Politiker sowie Interessensgruppen mit Bezug zum Thema. Aber auch die Medien, die Wirtschaft und die breite Öffentlichkeit können von diesem gebündelten Wissen über die politischen Ziele und Massnahmen der Kantone und Gemeinden profitieren. Ziel ist es, den wertvollen Transfer von Ideen und Erfahrungen zwischen den Kantonen und den Gemeinden zu unterstützen und die entsprechenden Verantwortlichkeiten transparent darzustellen. Mit dieser Gesamtübersicht sollen die Entwicklung politischer Massnahmen gefördert und die Kantone und Gemeinden bei ihrer familienpolitischen Arbeit unterstützt werden.

1.2 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht ist in fünf Kapitel gegliedert:

- Die Einleitung im **Kapitel 1** umfasst ein Vorwort vom SECO und stellt den Berichtsaufbau vor.
- Im **Kapitel 2** werden statistische Kennzahlen zur Erwerbsbeteiligung von Frauen, Männern, Müttern und Vätern vorgestellt.

- Das **Kapitel 3** bezieht sich auf die Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft. Zuerst folgt eine Übersichtstabelle für die Kantone und Hauptorte. Anschliessend werden die Themen «Information und Sensibilisierung», «Beratung für Unternehmen» und «Beratung für Arbeitnehmende» detailliert beschrieben. Im letzten Unterkapitel sind die verantwortlichen Verwaltungsstellen aufgelistet.
- Im **Kapitel 4** geht es um die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin mit Fokus auf die Strategie. Das Kapitel ist gleich aufgebaut wie das vorherige: Zu Beginn gibt es eine Übersichtstabelle für die Kantone und Hauptorte, anschliessend folgen Detailinformationen zu vier Themen: «Strategische Zielsetzung», «Personalcontrolling», «Information und Sensibilisierung» und «Personalkennzahlen». Am Ende werden die verantwortlichen Verwaltungsstellen genannt.
- Um die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin geht es auch im **Kapitel 5**. Im Fokus stehen diesmal die Arbeitsbedingungen. Die Übersichtstabellen enthalten bereits Detailinformationen zu den Themen «Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub», «Stillzeit», «Adoptionsurlaub», «Unbezahlter Urlaub», «Freie Tage bei Krankheit eines Kindes» und «Familienergänzende Kinderbetreuung». Für ausgewählte Themen folgen anschliessend Tabellen mit Detailinformationen. Am Ende des Kapitels folgt eine Zusammenstellung der Personalverordnungen und Merkblätter aus dem Bereich Personal pro Kanton und Hauptort. Zudem werden wiederum die verantwortlichen Verwaltungsstellen angegeben.

2 Statistische Kennzahlen

2.1 Erwerbsquoten

Abbildung 2-1: Wie hoch ist im Kanton die Erwerbsbeteiligung (Nettoerwerbsquote 15-64-jährige) der Frauen, der Männer, der Mütter und der Väter (in %)?

Kanton	Frauen	Männer	Mütter	Väter
AG	75.9	88.6	76.4	95.6
AI	84.0	90.5	82.0	96.4
AR	76.9	89.1	82.6	96.3
BE	78.6	87.8	79.6	96.0
BL	74.6	85.2	77.8	93.4
BS	74.4	81.3	74.2	88.3
FR	75.1	86.4	79.8	96.8
GE	69.6	80.0	76.8	92.1
GL	76.1	90.7	83.5	93.1
GR	76.5	87.0	78.2	96.1
JU	70.6	82.4	78.0	94.8
LU	78.7	87.9	78.6	96.0
NE	73.9	83.3	81.6	94.8
NW	80.6	88.2	77.8	96.6
OW	77.8	89.3	77.0	99.1
SG	75.5	88.5	74.6	95.3
SH	76.0	86.6	74.2	97.9
SO	75.6	86.7	78.1	94.4
SZ	75.4	89.4	77.2	96.3
TG	77.6	89.6	77.8	96.1
TI	65.6	80.9	65.7	92.6
UR	76.1	90.2	75.7	98.0
VD	73.9	83.4	79.5	94.6
VS	74.3	83.9	78.2	94.5
ZG	76.3	88.0	76.4	96.4
ZH	78.3	88.1	77.3	95.4

Quelle: Strukturerhebung 2014.

2.2 Anteil Teilzeiterwerbstätige

Abbildung 2-2: Wie hoch sind im Kanton die Anteile der teilzeiterwerbstätigen Frauen, Männer, Mütter und Väter (15-64-jährige) (in %)?

Kanton	Frauen	Männer	Mütter	Väter
AG	52.9	8.8	77.6	6.7
AI	39.1	5.4	63.2	9.5
AR	58.4	8.7	80.9	7.6
BE	56.0	12.5	81.1	10.1
BL	58.9	11.1	79.5	9.2
BS	47.1	17.3	71.0	12.2
FR	55.3	9.6	75.8	6.8
GE	48.0	13.6	57.9	8.9
GL	50.2	8.1	70.9	X
GR	52.0	8.8	74.9	6.8
JU	56.0	6.9	71.4	5.4
LU	53.0	11.1	79.6	9.1
NE	52.3	12.3	66.1	8.1
NW	54.7	8.8	81.4	5.1
OW	55.0	9.8	82.6	7.2
SG	52.3	8.6	77.5	5.5
SH	51.5	9.0	76.9	6.1
SO	56.0	8.7	80.3	7.5
SZ	53.9	6.7	82.0	5.6
TG	52.9	7.6	77.7	5.9
TI	47.9	10.3	66.9	6.3
UR	57.5	7.5	83.5	5.5
VD	50.0	10.2	65.2	7.4
VS	51.8	7.8	71.2	6.1
ZG	50.0	8.4	73.7	5.0
ZH	50.2	11.9	74.7	9.4

Quelle: Strukturerhebung 2014.

3 Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft

3.1 Übersicht

In diesem Kapitel wird eine kurze Übersicht über die Fördermassnahme der Kantone und Gemeinden zuhanden der Wirtschaft in Bezug auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen geben. Dabei werden folgende Punkte betrachtet:

- **Information und Sensibilisierung**

Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen (Unternehmenswettbewerbe, Kampagnen, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Unternehmen an?

- **Beratung für Unternehmen**

Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Beratung und Hilfestellung (Tagungen/Workshops, Weiterbildungsangebote, Webseite, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen an?

- **Beratung für Arbeitnehmende**

Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Beratung und Hilfestellung für Arbeitnehmende (Beratungsstelle, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen an?

Die meisten Kantone gaben an, dass sie bezüglich Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft aktiv sind, dies in den Bereichen *Information und Sensibilisierung*, *Beratung für Unternehmen* und/oder *Beratung für Arbeitnehmende*. Die konkreten Massnahmen unterscheiden sich dabei stark lassen sich aber in folgende Kategorien zusammenfassen: Beratungsstellen, Kampagnen, Websites, Unternehmenswettbewerben, Tagungen/Workshops oder runden Tischen. 7 Kantone (AG, AI, GL, NW, SH, SZ, ZG) gaben an, dass sie über keine Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft verfügen. Zum Vergleich: 2014 waren es noch 9 Kantone, die keine entsprechenden Massnahmen hatten.

Anders sieht die Situation in den Hauptorten aus: Nur wenige Gemeinden verfügen über Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft, nämlich Bern, Glarus, Delémont, Luzern, Frauenfeld und Zürich. Die Massnahmen sind vergleichbar mit jenen bei den kantonalen Verwaltungen, z.B. werden Beratungsstellen, Kampagnen oder Tagungen angeboten. Im Vergleich zu 2014 besteht die einzige Veränderung auf kommunaler Ebene darin, dass Glarus neu über ein Angebot verfügt.

3.1.1 Kantone

Abbildung 3-1: Übersicht «Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft» auf Kantonsebene

Kanton	Information und Sensibilisierung	Beratung für Unternehmen	Beratung für Arbeitnehmende
AG	nein	nein	nein
AI	nein	nein	nein
AR	Kampagne Unternehmenswettbewerb	Tagungen/Workshops Unternehmenswettbewerb Webseite	Beratungsstelle
BE	nein	Check für Unternehmen Erfahrungsaustausch	Beratungsstelle
BL	Kampagne Website Studie Runder Tisch	nein	Beratungsstelle
BS	Kampagne Website Studien Runder Tisch	Tagungen/Workshops Webseite Runder Tisch	Kampagne Website
FR	nein	nein	Beratungsstelle
GE	Kampagne Brochuren praktischer Leitfaden	Seminare/Workshops Webseite Beratungsstelle	Verschiedene Projekte
GL	nein	nein	nein
GR	Kampagne Beratung / Analysen von Unternehmen runder Tische	Tagungen/Workshops	Beratungsstelle koproduzierte Dokumentar- filme
JU	Zeitschrift	nein	Kampagne Broschüre
LU	Beratungsstelle Check für Unternehmen	Beratungsstelle Checkliste	Beratungsstelle Checklisten
NE	nein	Webseite	Beratungsstelle Webseite
NW	nein	nein	nein
OW	Beratungsstelle	Beratungsstelle	Beratungsstelle
SG	nein	nein	Beratungsstelle
SH	nein	nein	nein
SO	Internetplattform Unternehmenswettbewerb	Beratungsstelle für Be- triebskindertagesstätten	nein
SZ	nein	nein	nein
TG	Lohnmobil	Website	Website
TI	nein	nein	Beratungsstelle
UR	Unternehmenswettbewerb Podiumsdiskussion Beratung von Unterneh- men	nein	Beratungsstelle
VD	Webseite	Webseite	Webseite

VS	Kampagne Unternehmenswettbewerb	Tagungen/Workshops Unternehmenswettbewerb Studie	Workshops
ZG	nein	nein	nein
ZH	Internetplattform Unternehmensbefragung Unternehmenswettbewerb Studien	Beratungsstelle Tagungen/Workshops Webseite	Beratungsstelle Website

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

3.1.2 Gemeinden

Abbildung 3-2: Übersicht «Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Information und Sensibilisierung	Beratung für Unternehmen	Beratung für Arbeitnehmende
Aarau	nein	nein	nein
Appenzell	nein	nein	nein
Herisau	nein	nein	nein
Bern	Kampagne	Beratungsstelle	Beratungsstelle
Liestal	nein	nein	nein
Freiburg	nein	nein	nein
Genf	nein	nein	nein
Glarus	nein	nein	Beratungsstelle
Chur	nein	nein	nein
Delémont	nein	nein	Kampagne Broschüre Bericht
Luzern	Erfahrungsaustausch	Webseite	nein
Neuenburg	nein	nein	nein
Stans	nein	nein	nein
Sarnen	nein	nein	nein
St. Gallen	nein	nein	nein
Schaffhausen	nein	nein	nein
Solothurn	nein	nein	nein
Schwyz	nein	nein	nein
Frauenfeld	nein	nein	Beratungsstelle
Bellinzona	nein	nein	nein
Altdorf	nein	nein	nein
Lausanne	nein	nein	nein
Sitten	nein	nein	nein
Zug	nein	nein	nein
Zürich	Unternehmenswettbewerb	Tagungen/Workshops	Beratungsstelle

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

3.2 Information und Sensibilisierung

Frage: Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen (Unternehmenswettbewerbe, Kampagnen, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Unternehmen an?

3.2.1 Kantone

Abbildung 3-3: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	-
AR	<p>Mit dem Programm PlusPlusAR unterstützt der Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden die Unternehmen dabei, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu realisieren und sichtbar zu machen.</p> <p>PlusPlusAR stellt für familienfreundliche Unternehmen eine Plattform für Erfahrungsaustausch und Weiterbildung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung (Runder Tisch für Ausserrhoder Unternehmen).</p> <p>Eine Standortbestimmung - begleitet durch die Fachstelle UND - zeigt Unternehmen auf, wo sie bezüglich Familienfreundlichkeit stehen und wo Potential besteht. Auf der Basis von Dokumenten und Gesprächen erstellt die Fachstelle UND einen kurzen Bericht einschliesslich Empfehlungen für Massnahmen zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzungsplanung durch die Unternehmung selber schliesst diesen Prozess ab. Der Kanton trägt die Hälfte der Kosten für die Standortbestimmung, um einen finanziellen Anreiz für die Unternehmen zu schaffen.</p> <p>Regelmässig wird ein Wettbewerb für familienfreundliche Unternehmensführung ausgeschrieben. Der Preis wurde bereits vier Mal verliehen, die letzte Auszeichnung PlusPlusAR wurde 2015 vergeben. Insgesamt nahmen 31 Firmen teil, welches als für einen kleinen Kanton als erfolgreich bewertet wird. Das Nachfolgeprojekt wird momentan erarbeitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flyer PlusPlusAR – Das Plus für Familien und Unternehmen in Appenzell Ausserrhoden - PlusPlusAR
BE	-	-
BL	<p>Kampagne:</p> <p>Der Kanton Basel-Landschaft führte von 2001 bis 2005 ein Impulsprogramm "Familie und Beruf" durch, das die Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche fördern sollte. Es wurden 160 neue Betreuungsplätze im Frühbereich geschaffen und zahlreiche Begleitmassnahmen durchgeführt,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leporello Familie und Beruf besser vereinen - Beurteilung der Arbeitsbedingungen in sechs Unternehmen des Kantons Basel-Landschaft bezüglich

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>wie etwa der Familienfreundlichkeitscheck. In diesem Rahmen wurde versucht, Unternehmen (insbesondere KMU) für die Frage der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren.</p> <p>Andere Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – BaselArea hat unter Federführung des Gleichstellungsbüros Basel Stadt eine Kosten-Nutzen-Analyse bezüglich der Familienfreundlichen Unternehmenspolitik zugunsten der Wirtschaft publiziert. Darin werden nebst der Kosten-Nutzen-Analyse verschiedene Massnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt und an Beispielen u.a. auch aus dem Kanton Basel-Landschaft illustriert. – Seit anfangs 2010 ist die Fachstelle für Familienfragen des Kantons Basel-Landschaft Mitglied des "Runder Tische Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel". Dem runden Tisch gehören Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen an. Mit der Mitgliedschaft werden Wissensaustausch und gemeinsame Projekte angestrebt. 	<p>Gleichstellung von Frau und Mann und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> – Familienfreundliche Unternehmenspolitik – Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel, Oktober 2005 – Basel. Familienfreundliche Wirtschaftsregion – Familienfreundliche KMU im Baselbiet
BS	<p>Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel ist eine Zusammenarbeit von Unternehmen, Verwaltungsstellen und Wirtschaftsverbänden und besteht seit 2006. Das Public Private Partnership setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und entsprechende staatliche Rahmenbedingungen ein. Ziel des Runden Tisches ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Das Programm ist eine Massnahme im regierungsrätlichen Legislaturplan 2013-2017 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert.</p> <p>Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet konkrete Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, Best Practice von familienfreundlichen Unternehmen in der Region und einen Unternehmens-Check.</p> <p>Zudem setzt sich die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel mit Tagungen und Projekten für die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ein.</p> <p>Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern gibt regelmässig Studien in Auftrag und leistet damit wichtige Grundlagenarbeit. So analysierte das "Benchmarking Familienfreundlichkeit" zwischen dem Kanton Basel-Stadt und dem Kanton Zürich den Stand der Familienfreundlichkeit in verschiedenen Handlungsfeldern (Unternehmen, familien- und schulergänzende Kinderbetreuung, Steuer- und Tarifsyste). Errungenschaften und Hürden im System wurden ausfindig gemacht und Handlungsbedarf und Optimierungspotential aufgezeigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Familienfreundliche Unternehmenspolitik – Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel – Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich – Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel
FR	-	-
GE	Une brochure informative "Vie professionnelle, vie privée - quelle articulation?", destinée aux travailleuses et travailleurs, a été produite et diffusée en 2007. Elle contient un état des lieux sur la	– Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Département de la solidarité et de l'emploi,

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>loi sur l'égalité et les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur se rapportant à la conciliation travail-famille, et a été élaborée en collaboration entre le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) et l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). La brochure est disponible auprès de nombreux organes relais publics et privés dans le canton. Le BPEV a également publié en mars 2010 un rapport concernant la promotion des femmes dans les administrations publiques et lancé en 2012 en collaboration avec la Fédération des Entreprises Romandes Genève, une large campagne pour promouvoir l'égalité professionnelle auprès des directions et des RH des entreprises genevoises intitulée Gagnez avec l'égalité!. Cette campagne incluait donc la thématique de la conciliation des vies. Dans ce cadre, un guide pratique et un calendrier thématique proposant des bonnes pratiques ont été réalisés et diffusés auprès du public cible et des conférences ainsi que des ateliers ont été organisés. Un outil gratuit en ligne sur le site du BPEV a également été développé et promu. Cette campagne se poursuit depuis lors sous forme de newsletters mensuelles envoyées au réseau d'entreprises du BPEV, annonçant les ateliers thématiques et autres événements organisés en partenariat sur les différents thèmes (par ex. événement au salon RH "Famille / Travail: l'équilibre au top!" ou encore Break-Brunch Conciliation des vies et formation : se former entre travail et vie privée, conférence "Conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie : une évolution nécessaire du modèle global de l'entreprise" à la FER Genève.)</p> <p>Depuis 2014 le BPEV, en collaboration avec la FER Genève, propose une aide financière substantielle pour financer un PME Check. Cet outil de gestion spécifique, spécialement conçu par le Bureau UND pour les besoins des PME, propose un processus d'analyse simple et confidentiel : un état des lieux structuré des conditions de travail favorables à la famille est mené et les PME reçoivent assistance et conseils dans la réalisation des mesures qui peuvent être optimisées. Le PME Check permet d'offrir aux employé-e-s des conditions de travail qui aident à mieux concilier leurs impératifs professionnels et familiaux, rend les entreprises plus attractives et fait partie des facteurs qui accroissent leur productivité. En 2014, huit entreprises genevoises ont été sélectionnées et ont profité de cette offre qui continue d'être proposée aux PME en 2016.</p> <p>Il peut être souligné que la nouvelle Constitution genevoise (A 2 00), entrée vigueur le 1er juin 2013, renforce la promotion de mesures favorisant la conciliation des vies familiale et professionnelle, tant concernant les personnes actives en politique (art. 50), qu'au sujet du développement de l'accueil de jour préscolaire et parascolaire (articles 200-204; 236).</p>	<p>Etat de Genève, Brochure « Vie professionnelle, vie privée : quelle articulation ? », janvier 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> – La promotion des femmes dans les administrations publiques. Analyse des enjeux et du contexte – Constitution de la République et canton de Genève A 200, art. 50, 200-204 et 236 – Guide pratique " Gagnez avec l'égalité!" pour promouvoir l'égalité en entreprise – Calendrier 2013 "Gagnez avec l'égalité" – Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes: Outil en ligne à l'intention des directions d'entreprises et RH – Office du personnel de l'Etat: Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE) –
GL	-	-
GR	<p>2014 bis 2017 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann zusammen mit den regionalen Wirtschaftsentwicklungsstellen ein Nachfolgeprojekt des KMU-Projekts im Bündner Rheintal (2011 - 2013) in den Regionen Mittelländen, Surselva und Viamala durch. KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen</p>	<p>– Vorprojekt: Kurzbeschrieb Aktionsprogramm</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	aufzeigt. KMU erhalten Informationen, Analysen der bestehenden Arbeitsbedingungen mit dem Fokus Vereinbarkeit sowie Unterstützung im Ausarbeiten von Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. In moderierten Round-Table-Gesprächen haben sie weiter Gelegenheit, ihre Erfahrungen auszutauschen und Best-Practice kennenzulernen. Darüber hinaus sollen öffentliche Veranstaltungen die breite Öffentlichkeit und interessierte Kreise informieren und sensibilisieren. Das Projekt wird in geeigneter Weise mit den wichtigsten Schlüsselstellen der Bündner Wirtschaft (in den Regionen) koordiniert und vernetzt.	
JU	Le numéro 2014 de la revue « d'égal à égalE ! », éditée par le Bureau de l'égalité, traite de la question du travail à temps partiel des hommes comme une mesure de conciliation entre emploi et famille.	– Temps partiel : Des hommes 100% performants. D'égal à égalE. Bureau de l'égalité, Delémont, 2014
LU	Die Fachstelle Gesellschaftsfragen führte 2012-2015 ein Projekt zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen in Unternehmen im Kanton Luzern durch. Durch die Verbreitung von Praxisbeispielen sollen weitere Unternehmen zur Nachahmung animiert werden. Aufbauend auf dem Erfolg wird das Projekt 2016-2019 ein zweites Mal durchgeführt. Das Kernstück des Projekts ist der «Familienfreundlichkeits-Check» für 12 Luzerner KMU (20-150 Mitarbeitende). Nebst einer Standortbestimmung tauschen sich die teilnehmenden Betriebe an zwei Round-Tables aus und setzen konkrete Massnahmen um. Begleitet werden sie dabei von der Fachstelle UND. Die Fachstelle Gesellschaftsfragen pflegt für die Umsetzung den Kontakt zu Wirtschaftsverbänden und der Verwaltung sowie zu Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft, die sich für dieses Thema in der Öffentlichkeit einsetzen. Das Projekt wird massgeblich durch Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt.	– Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern - Schwerpunkte und Ziele 2011-2015 – Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern
NE	-	–
NW	-	–
OW	Der Kanton führt zur Stärkung der Beratung und der Präventionsarbeit eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen. In der Fachstelle sind insbesondere folgende Themenbereiche zusammengefasst: a. Familienförderung, b. Jugendförderung, c. Gesundheitsförderung, d. Integration, e. Gleichstellung von Frau und Mann. Sie berät die Bevölkerung sowie kantonale und kommunale Behörden in gesellschaftspolitischen Fragen. Weiter initiiert sie gemeinsam mit Partnern Präventionsprojekte und ist für deren Umsetzung besorgt.	– Verordnung über eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen, 11. März 2010 – Aufhebung von Bst. e in Art. 2 vom 10.03.2016 (KAP 22.15.07)
SG	-	–

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
SH	-	-
SO	<p>Auf der Website der Wirtschaftsförderung Solothurn wird die Rubrik Kinderbetreuung geführt.</p> <p>Der Kanton Solothurn belohnt mit einem auf CHF 20'000.- dotierten, jährlich verliehenen Sozialpreis soziales Engagement in Unternehmen. Zum Beispiel können besonders familienfreundliche Unternehmen mit diesem Sozialpreis ausgezeichnet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Easy-kid-care - Sozialpreis Kanton Solothurn
SZ	-	-
TG	<p>Mit der Wanderausstellung «Lohnmobil ... unterwegs für Lohngleichheit» werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Politikerinnen und Politiker für das Thema Lohn- und Chancengleichheit sensibilisiert und informiert. Das Lohnmobil wird im Zeitraum von April 2015 bis Oktober 2016 an 4 Orten während 4 Wochen von unterschiedlichen Institutionen im Kanton Thurgau ausgestellt. Besucherinnen und Besucher der Ausstellung erhalten Inputs, was sie persönlich für Lohn- und Chancengleichheit tun können, und werden dazu ermutigt. Der Transfer und die Nachhaltigkeit des Projekts haben einen hohen Stellenwert. So soll zum Beispiel die Vernetzungsarbeit rund um das Projekt zum Thema Lohngleichheit eine nachhaltige Auseinandersetzung in der Ostschweiz und im Fürstentum Liechtenstein bewirken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lohnmobil
TI	-	-
UR	<p>Unternehmensgespräche (in Planung): Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Unternehmensgespräche. Ziel der Gespräche ist es, die Unternehmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren und zu erfahren, wo für Unternehmen die Herausforderung bei der Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im Kanton Uri bestehen.</p> <p>Podiumsdiskussion: Im April 2016 lud die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann ein zu einer Podiumsdiskussion zum Thema «Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Unternehmenswettbewerb: Im November 2009 lancierte die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Uri den Wettbewerb "Familienfreundlichstes Unternehmen im Kanton Uri 2010". Der Wettbewerb wurde vom Urner Regierungsrat, dem kantonalen Gewerbeverband und von Industrie Uri als Trägerschaft personell unterstützt und finanziert. Die Preisverleihung erfolgte am 26. April 2010. Vier Urner Unternehmen wurden mit einem Anerkennungspreis ausgezeichnet.</p> <p>Alle interessierten Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Institutionen des Kantons Uri konnten sich mittels Ausfüllen eines Fragebogens für die "Auszeichnung für das familienfreundlichste Unternehmen im Kanton Uri 2010" bewerben. Der Wettbewerb wurde in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen durchgeführt. UND hat den Fragebogen erarbeitet, ausgewertet und nach einer ersten Selektion mit 33 Bewerberfir-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeitsbericht 2014 und 2015 der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>men Interviews geführt. Anhand eines einheitlichen Rasters wurden Kriterien wie die Anstellungssituation und -bedingungen (dazu gehören die Regelung zu Mutterschaft, Vaterschaft, Pflegeurlaub, Angebote an Betreuungsleistungen, Arbeitszeitmodelle usw.), die Sensibilität für die Thematik (z. B. ob sich die Angebote an Frauen und Männer richten) sowie weitere Ideen und Innovationen zur Sicherung der Nachhaltigkeit bewertet. Nach dieser Bewertung hat die Fachstelle UND der Jury zwölf valable Kandidaturen zur Beurteilung vorgelegt.</p> <p>Die Jury - vertreten durch Dr. Markus Stadler, Regierungsrat, Tony Z'graggen, Präsident Kantonalen Gewerbeverband, Franzsepp Arnold, Präsident Industrie Uri, und Fleur Tresch, Gleichstellungskommission Kanton Uri - hat im März 2010 die aus ihrer Sicht familienfreundlichsten Unternehmungen bestimmt.</p>	
VD	<p>Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) informe et conseille les employeurs et les employé-e-s qui lui en font la demande sur la question de la conciliation vie professionnelle – vie familiale. Sur son site internet, le BEFH propose une page «Outils pour les entreprises», avec notamment le «Manuel PME Travail et famille» du SECO; pour les employé-e-s, le BEFH renvoie à deux pages internet du Canton de Vaud, qui offrent des informations à destination des parents.</p> <p>Le BEFH représente le Conseil d'Etat vaudois au sein du Conseil de fondation de la FAJE (Fondation pour l'accueil de jour des enfants), qui est chargée de favoriser et soutenir la création de places d'accueil dans le canton.</p> <p>En collaboration avec le service de statistique du Canton, le BEFH a publié la brochure <i>Les chiffres de l'égalité</i>, qui comprend un chapitre concernant la conciliation entre emploi et famille (indicateurs statistiques).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Page internet «Devenir parents» – Page internet «Gérer le quotidien» – Page internet de la FAJE – Les chiffres de l'égalité
VS	<p>Das Walliser Projekt zur Vereinbarkeit verfolgt folgende Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung der Walliser Firmen für die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; - Unterstützung diesbezüglicher Initiativen der KMU und - Entwicklung eines Netzes von betroffenen Partnern. <p>Das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie, Business Wallis, die Walliser Industrie- und Handelskammer, der Walliser Handelsverband und der Verband der Walliser Industriellen beteiligen sich am Projekt. In diesem Rahmen wurden bereits verschiedene Aktivitäten durchgeführt, u.a. eine Analyse der Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit in 4 grossen Unternehmen aus dem Oberwallis, die 2008 präsentiert wurde, eine Standortbestimmung in den KMU des französischsprachigen Wallis, die 2009 veröffentlicht wurde, sowie die Auszeichnung von Walliser KMU mit dem Preis Familie+ im Oktober 2010, 2012 und 2014.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Best Practice Projekt – Rapport final sur quatre entreprises haut-valaisannes – Etude auprès des entreprises du Valais romand – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2010 – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2012 – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2014
ZG	-	-
ZH	<p>Der Kanton Zürich legte 2016 eine umfassende Studie über die Löhne in der Zürcher Privatwirtschaft im Jahr 2014 vor. Diese kommt zu interessanten Schlüssen: Die Löhne von ledigen Frauen entwickeln sich ähnlich wie jene der Männer. Deutlich mehr ins Hintertreffen geraten Frauen ab</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Lohnstudie Kanton Zürich – Familienfreundliche Steuer- und Tarifsysteme –

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>Mitte 30, wenn sie heiraten und familiäre Pflichten übernehmen.</p> <p>Die Studie «Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste­me – Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich» (2011) zeigte auf, wie das Zusammenspiel von Steuerabzügen, Sozialtransfers und Kinderbetreuungskosten das verfügbare Haushaltsteinkommen und die Erwerbsanreize beeinflussen. Sie zeigt auf, wie Kinderbetreuungstarife gestaltet werden können, damit für möglichst viele Familien Erwerbsanreize bestehen.</p> <p>Im Februar 2010 wurde die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung der Unternehmen im Kanton Zürich zur Familienfreundlichkeit publiziert. Es ist eine Situationsanalyse zum Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zürcher Privatwirtschaft, welche auch der weiteren Sensibilisierung dient. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit dem Kanton Basel-Stadt durchgeführt und ermöglichte ein schweizweit erstes Benchmarking zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p> <p>Im September 2011 verlieh der Kanton Zürich zum ersten Mal den Preis "Prix Balance^{ZH} für das familienfreundlichste Unternehmen im Kanton", im September 2014 zum zweiten Mal. Die Resultate der Online-Umfrage liegen in einem zusammenfassenden Bericht als Benchmark auf http://www.vereinbarkeit.zh.ch/prixbalance vor. Die dritte Verleihung des Preises ist für Herbst 2017 geplant.</p> <p>Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die sich an Geschäftsführende und Personalverantwortliche in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Angestellte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann, z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.</p>	<p>Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich</p> <ul style="list-style-type: none"> – Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Zusammenfassung) – Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Bericht) – Medienmitteilung Prix BalanceZH 2014 Medienmitteilung "Prix Balance ZH 2011" – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.2.2 Gemeinden

Abbildung 3-4: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann sensibilisiert und berät Unternehmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und verweist auf weitere finanzielle und fachliche Unterstützungsangebote zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben, z.B. in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsraum Bern: BERNpunkt-Ausgabe Oktober 2015 zum Thema «Frauen in der Wirtschaft».	<ul style="list-style-type: none"> - Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann - BERNpunkt «Frauen in der Wirtschaft», Okt. 2015
Liestal	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	Im Jahr 2011 und 2012 wurden rund 20 Schlüsselarbeitgeber aus der Stadt und angrenzenden Gemeinden zu einem Austausch in Zusammenarbeit mit der Zentralschweizerischen Handelskammer und der Wirtschaftsförderung der Stadt Luzern eingeladen. Beim ersten Austausch wurde über die Angebote der Stadt Luzern zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sowie die Bedürfnisse der Arbeitgebenden an die Stadt abgeholt. Beim zweiten Austausch stellten fünf Arbeitgeber ihre Formen der Förderung von Familie und Beruf vor und stellten ihre Unterlagen anderen, vor allem kleineren Unternehmen zur Verfügung.	-
Neuenburg	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	-	-
Schaffhausen	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Solothurn	-	-
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sitten	-	-
Zug	-	-
Zürich	<p>Der Stadtrat würdigt mit dem Gleichstellungspreis der Stadt Zürich einmal pro Jahr ausserordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frau und Mann oder homo-, bi-, intersexuellen und Trans- Menschen. Der Preis ist mit 20'000 Franken dotiert und wird jeweils im November an einer Feier im Stadthaus Zürich überreicht.</p> <p>Preiswürdig sind Aktivitäten (Projekte oder andauernde Leistungen), die zur Gleichstellung von Frau und Mann oder homo-, bi-, intersexuellen und Trans- Menschen in der Stadt Zürich beitragen. Dies können beispielsweise Aktivitäten in folgendem Bereich sein:</p> <p>Wirtschaft/Arbeit</p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familien- und LGBTI- freundliche Personalpolitik, Lohngleichheit, gerechte Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit, Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung im Kader, Qualifizierungsmassnahmen für Migrantinnen.</p>	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.3 Beratung für Unternehmen

Frage: Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Beratung und Hilfestellung (Tagungen/Workshops, Weiterbildungsangebote, Webseite, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen an?

3.3.1 Kantone

Abbildung 3-5: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Unternehmen», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	- -
AR	Auf der Website des Projekts PlusPlusAR werden interessierten Unternehmen Informationen zur Vereinbarkeit zur Verfügung gestellt. Es wird auf die verschiedenen Angebote von PlusPlusAR hingewiesen: Der «runde Tisch» für Ausserrhoder Unternehmen, eine Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit, sowie der Unternehmenswettbewerb für familienfreundliche Unternehmen.	- Flyer PlusPlusAR – Das Plus für Familien und Unternehmen in Appenzell Ausserrhoden
BE	Die Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bietet Unternehmen kostenlos die Tool-Box «Teilzeit» an, diese beinhaltet Instrumente, mit welchen in strukturierter Weise das Teilzeitpotenzial von Stellen analysiert werden kann. Weiter organisiert die Fachstelle Anlässe und Weiterbildungen rund um die Thematik der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steht als Anlaufstelle zur Verfügung. Weitere Informationen: www.be.ch/gleichstellung	-
BL	-	-
BS	Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel ist eine Zusammenarbeit von Unternehmen, Verwaltungsstellen und Wirtschaftsverbänden und besteht seit 2006. Das Public Private Partnership setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und entsprechende staatliche Rahmenbedingungen ein. Ziel des Runden Tisches ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Das Programm ist eine Massnahme im regierungsrätlichen Legislaturplan 2013-2017 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert. Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet konkrete Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, Best Practice von familienfreundlichen Unternehmen in der Region und einen Unternehmens-Check.	- Tagungsprogramm: Väterfreundliche Unternehmens- und Personalpolitik 04.11.2014 - Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Zudem setzt sich die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel mit Tagungen und Projekten für die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ein. In den letzten zwei Jahren hat das Programm die Themen Flexibilität am Arbeitsplatz und Teilzeit in Führungspositionen, als Schwerpunkte bearbeitet	
FR	-	-
GE	<p>Depuis le lancement de sa campagne Gagnez avec l'égalité! en 2012, le BPE propose tout au long de l'année des ateliers thématiques pour les entreprises traitant notamment des bonnes pratiques et des enjeux liés à l'articulation des vies. En 2013, il a développé un outil gratuit en ligne sur son site internet pour informer les entreprises des bases légales, mais également des moyens, des outils et des prestations proposées par les partenaires spécialisées propres à chaque thématique pour promouvoir et contrôler le respect de l'égalité entre femmes et hommes (et notamment promouvoir la conciliation des vies professionnelle et privée). Pour soutenir les entreprises dans leur démarche, le BPE propose des conseils personnalisés et formule des recommandations concrètes.</p> <p>De nombreuses informations sont par ailleurs disponibles sur son site internet.</p> <p>Le canton de Genève soutient également les PME intéressées à développer des conditions de travail favorables à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ainsi, depuis 2014, il octroie une aide financière à celles qui souhaitent réaliser un "PME Check", c'est-à-dire un processus d'analyse, d'assistance et de conseils portant sur les mesures qui peuvent être optimisées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dépliant PME Check - Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV)
GL	-	-
GR	2014 bis 2017 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann zusammen mit den regionalen Wirtschaftsentwicklungsstellen ein Nachfolgeprojekt des KMU-Projekts im Bündner Rheintal (2011 - 2013) in den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala durch. KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufgezeigt. KMU erhalten Informationen, Analysen der bestehenden Arbeitsbedingungen mit dem Fokus Vereinbarkeit sowie Unterstützung im Ausarbeiten von Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. In moderierten Round-Table-Gesprächen haben sie weiter Gelegenheit, ihre Erfahrungen auszutauschen und Best-Practice kennenzulernen. Darüber hinaus sollen öffentliche Veranstaltungen die breite Öffentlichkeit und interessierte Kreise informieren und sensibilisieren. Das Projekt wird in geeigneter Weise mit den wichtigsten Schlüsselstellen der Bündner Wirtschaft (in den Regionen) koordiniert und vernetzt.	- Vorprojekt: Kurzbeschrieb Aktionsprogramm
JU	-	-
LU	Die Fachstelle Gesellschaftsfragen unterstützt und berät Unternehmen und Organisationen bei	- Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern – Familienfreundlichkeit umsetzen

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	der Umsetzung betrieblicher Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Den Betrieben stehen Informationen und Tools zur Förderung von Familienfreundlichkeit in Unternehmen zur Verfügung, insbesondere für die Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung.	– Kinderbetreuung
NE	L'office de la politique familiale et de l'égalité publie des informations visant à sensibiliser les employé-e-s et les entreprises aux possibilités offertes en termes de conciliation travail-famille, notamment sur la rubrique internet relative à l'égalité professionnelle et sur la page concernant la grossesse et la maternité. Une brochure visant à sensibiliser le public et les entreprises à la LEg (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes) a également été publiée en juin 2012.	– Brochure «La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège» – OPFE – Egalité professionnelle – OPFE - Grossesse et maternité
NW	-	–
OW	Im Rahmen von Vereinbarkeits- und Lohngleichheitsfragen durch den Fachbereich Gleichstellung von Frau und Mann, Fachstelle Gesellschaftsfragen.	–
SG	-	–
SH	-	–
SO	Das Amt für soziale Sicherheit berät Firmen die eine Betriebskindertagesstätte einrichten möchten aktiv.	– KITA und Hort
SZ	-	–
TG	Der Kanton Thurgau unterstützt den Verein Familienplattform Ostschweiz. Der Verein Familienplattform Ostschweiz hat das Ziel, die «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» durch den Unterhalt einer Website und durch Beratungen zu fördern. Die Website www.familienplattform-ostschweiz.ch gibt eine Übersicht über regionale Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung im Alter. Regelmässig werden Updates gemacht und neue Angebote aufgenommen. Zusätzlich können von Mitarbeitenden der Verbandsmitglieder persönliche Beratungen in Anspruch genommen werden.	– Familienplattform Ostschweiz
TI	-	–
UR	-	–
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes fournit des conseils et des informations aux entreprises qui lui en font la demande. Sur son site internet, une page présente des outils pour les entreprises, dont notamment le «Manuel PME Travail et famille» du SECO.	– Page internet «Outils pour les entreprises»

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
VS	<p>Im Rahmen des Walliser Projektes zur Vereinbarkeit wurden bis jetzt, unter der Federführung des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie, vier Ereignisse für die KMU organisiert (ab 2010):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Am 8. Oktober 2010 hat Staatsrat Maurice Tornay die Auszeichnung Familie+ an zwei Unternehmen vergeben, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie pro-aktiv fördern. – Am 4. Oktober 2012 wird erneut die Auszeichnung Familie+ an zwei Unternehmen sowie an einen Arbeitgeber der öffentlichen Hand vergeben. – Organisation eines runden Tisches am Foire du Valais vom 2. Oktober 2013. Gemeinsam mit VertreterInnen von KMUs wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert. – Am 10. Oktober 2014 wurde der Preis Familie+ des Staates Wallis an zwei Walliser Unternehmen verliehen. Die eine Unternehmung hat mehr als 50 Angestellte, die andere weniger als 50. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conciliation travail – famille : 1ère matinée inter-entreprises (keine deutsche Version vorhanden) – Einladung Abschlussevent – Schlussbericht über vier Oberwalliser Unternehmen – Etude auprès des entreprises du Valais romand – Einladung 2012 Preise Familie+ – Reglement für den Preis Familie – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+ 2012 – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+ 2014
ZG	-	-
ZH	<p>Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich an Geschäftsführende und Personalverantwortliche in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf http://www.vereinbarkeit.zh.ch/ sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Angestellte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann; z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.</p> <p>Die Fachstelle für Gleichstellung bietet den Unternehmen Beratungen, Workshops und Referate zu den Themen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeitmodellen und Frauenförderung an</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.3.2 Gemeinden

Abbildung 3-6: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Unternehmen», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann berät Unternehmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und verweist auf weitere finanzielle und fachliche Unterstützungsangebote zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben.	- Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Liestal	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	Interessierte Unternehmungen werden auf Anfrage erste Hinweise und Unterlagen zur Thematik gegeben. Seit 2013 finden Arbeitgeber auf der kantonalen Seite http://www.kinderbetreuung.lu.ch/ relevante Informationen zur Thematik, die kontinuierlich ausgebaut werden. In Zusammenarbeit mit dem Verein Luzern Plus wurde ein Modell für die Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung durch Arbeitgeber ausgearbeitet. Alle Unterlagen sind frei verfügbar.	- Kinderbetreuung Luzern - Betreuungsgutscheine für Kinderbetreuung: Basismodell
Neuenburg	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	-	-
Schaffhausen	-	-
Solothurn	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sitten	-	-
Zug	-	-
Zürich	-	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.4 Beratung für Arbeitnehmende

Frage: Bietet die kantonale/kommunale Verwaltung Beratung und Hilfestellung für Arbeitnehmende (Beratungsstelle, andere) zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen an?

3.4.1 Kantone

Abbildung 3-7: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Arbeitnehmende», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	-
AR	Das Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit informiert über Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die partnerschaftliche Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit. Zudem bietet es Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen.	- Abteilung Chancengleichheit
BE	Die von den Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Luzern, Zürich, der Fachstelle UND sowie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelten Materialien "Gemeinsam Regie führen" umfassen Informationen und Checklisten zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag. Die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit diesen Materialien jährlich an der MARINATAL vertreten. Sie erteilt Arbeitnehmenden und Wiedereinsteigerinnen Auskünfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	- Gemeinsam Regie führen - Kanton Bern: Gleichstellung
BL	Beratungsstellen: Der Kanton Basel-Landschaft hat mit der Fachstelle für Gleichstellung und jener für Familienfragen zwei Beratungsstellen für Arbeitnehmende wie auch Unternehmen und Gemeinden. Zudem unterstützt der Kanton die Kontaktstelle Frau und Arbeit Professionnelle mit, welche u.a. Kurse für Frauen anbietet, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit planen.	- Leporello «Familie und Beruf besser vereinen» - Kontaktstelle Frau + Arbeit Professionnelle
BS	Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet aber auch eine breite Palette an Informationen für Arbeitnehmende. Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern setzt auch Kampagnen und Veranstaltungen für Arbeitnehmende bzw. für eine breitere Öffentlichkeit um. Die Kampagne Männersache ermutigte Basler Männer im November 2013 mit Plakaten in den Basler Trams zur Teilzeitarbeit.	- Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel - Gleichstellung von Frauen und Männern

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>Zusammen mit dem Männerbüro Region Basel hat die Abteilung Gleichstellung die Kampagne im August 2014 weitergeführt. Neben Plakaten wurde ein Beratungsangebot für Männer lanciert, die sich den Wunsch nach Teilzeitarbeit erfüllen möchten. Am 25. September 2014 findet die Kampagne mit einer kontroversen Podiumsdiskussion zur Frage «Kann Man(n) sich Teilzeit leisten?» ihren Abschluss.</p>	
FR	<p>Das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen berät Arbeitnehmende in Fragen bezüglich Vereinbarkeit Beruf und Familie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Familienordner
GE	<p>Plusieurs fiches d'information à l'intention des (potentiel-le-s) employé-e-s et de la population en général ont été produites et diffusées, qui approfondissent différentes questions relatives à la conciliation (licenciement, maternité, etc.). Les documents sont disponibles sur le site Internet du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV).</p> <p>En 2011, pour fêter les dix ans de l'introduction de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) à Genève, le BPEV a édité et diffusé une brochure avec pour objectif de faire le bilan de la situation genevoise, rappeler l'historique et les conditions-cadre de la loi, mais également pour rappeler que la maternité demeure en grande partie à l'origine des discriminations vécues par les femmes dans le monde professionnel, notamment du fait de son impact sur l'envie, la volonté ou la nécessité de pouvoir bénéficier de mesures de conciliation des vies.</p> <p>En 2012, dans le cadre d'une campagne grand public lancée par la conférence romande de l'égalité, le BPE a publié et diffusé un guide pratique intitulé La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits à Genève. Ce guide s'adresse aux personnes victimes de discrimination en raison du sexe proscrite par la LEg. Il les informe par conséquent sur les droits et les différentes discriminations notamment en ce qui concerne l'aménagement des conditions de travail.</p> <p>La commission cantonale de la famille travaille depuis 2000 sur les problématiques rencontrées par les familles. En 2013, elle a organisé un colloque Travail-famille: l'impossible ménage? portant sur les possibilités et les besoins actuels à Genève en matière de conciliation des vies. Des représentant-e-s du monde politique, économique, associatif et de l'Etat ont été invité-e-s à cet effet.</p> <p>En 2013, le BPE a organisé sous l'égide de la commission cantonale de l'égalité une campagne grand public intitulée Parlons cash! Des choix qui influencent notre train de vie avec pour objectif de sensibiliser plus spécifiquement les femmes à l'impact de leur choix en matière de conciliation des vies (moment de la maternité, interruption de travail, taux d'activité, etc.) en termes financiers et de risque de précarité. Une conférence par Sylviane Giampino, co-auteure du livre Les mères qui travaillent sont-elles coupables?, a été organisée, ainsi que des ateliers thématiques sur le thème de l'argent.</p> <p>Parmi les ateliers organisés dans le cadre de la campagne Gagnez avec l'égalité!, un midi atelier</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 10 ans d'assurance maternité genevoise. Tous nos vœux ! – La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits à Genève – Newsletter de septembre 2013 "Gagnez avec l'égalité!" – Communiqué de presse "Parlons cash!" – Flyer "Parlons cash!" – Brochure "Parents, suivez le guide!" – Egalité femmes-hommes : La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>intitulé La PME famille: Papa, Maman, Enfants. Comment organiser sa vie privée comme une petite entreprise a eu lieu à l'attention des femmes et hommes de tous horizons.</p> <p>Le Bureau de l'égalité de l'Université de Genève a publié et diffusé auprès de ses collaborateur-trice-s en 2014 une brochure Parents, suivez le guide! avec pour but d'éclaircir les responsabilités de chacun-e face à la réalité de la place de la famille dans le cadre professionnel.</p>	
GL	-	-
GR	<p>Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann beziehungsweise das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement unterstützt die Beratungsstelle "Beruf und Arbeit" der Frauenzentrale Graubünden finanziell. Die Informationen dazu sind einerseits auf der Webseite der Stabsstelle und andererseits unter "www.frauenzentrale.ch" zu finden.</p> <p>Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD) und die Stabsstelle haben die DVD «Vereinbarkeit von Familie und Beruf" produziert, welche zwei aktuelle Dokumentarfilme und Zusatzmodule enthält, die vom EKUD, der Stabsstelle und der Televisiun rumantscha" RTR koproduziert worden sind. Die Dokumentarfilme der Reporterin Susanna Fanzun behandeln die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorteile für Eltern und Kinder, Unternehmen und Schulen. Die DVD enthält ein Booklet mit Adressen und weiteren Informationen zum Thema. Die Filme sind in romanischer Sprache mit deutschen Untertiteln. Die Zusatzmodule sind deutsch. Die DVD eignet sich als Input für Diskussionsveranstaltungen, Informationen für Mitarbeitende, PR-Instrument für Kinderkrippen und Kindertagesstätten etc. und kann seit Sommer 2009 kostenlos bei der Stabsstelle bezogen werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - DVD «Wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen - Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann - Frauenzentrale Graubünden
JU	<p>Projet transfrontalier "Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur". Diffusion de la brochure du projet aux collectivités, associations, organismes divers et professionnels qui travaillent en relation avec des publics confrontés dans leur quotidien aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De temps en temps. Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur.
LU	<p>Die Fachstelle Gesellschaftsfragen berät Angestellte bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Die Unterlagen "Gemeinsam Regie führen" enthalten hilfreiche Informationen und Checklisten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag (Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Luzern, Zürich, Fachstelle UND, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann).</p> <p>Zum Thema Kinderbetreuung informiert die entsprechende Webseite umfassend. Luzerner Familien finden darauf über 400 Betreuungsangebote sowie weiterführende Informationen rund ums Thema familienergänzende Kinderbetreuung.</p> <p>Die Projektwebseite "Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern" enthält auch für Arbeitnehmende zahlreiche Anregungen, um den Arbeitsplatz familienfreundlich zu gestalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung von Frau und Mann - Gemeinsam Regie führen - Kinderbetreuung - Familienfreundliche Unternehmen - Familienfreundlichkeit umsetzen

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
NE	L'Office de la politique familiale et de l'égalité est à la disposition des employé-e-s pour toute question relative à la conciliation vie professionnelle - vie familiale et publie des informations sur le sujet sur son portail internet, sous les rubriques Egalité professionnelle et Grossesse et maternité. Une brochure sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes a été publiée en 2012.	<ul style="list-style-type: none"> – OPFE – Egalité professionnelle – OPFE – Grossesse et maternité – Brochure « La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège »
NW	-	–
OW	Das Personalamt bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	–
SG	Das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung verweist auf die Beratungsstelle Infostelle Frau und Arbeit, mit der eine Leistungsvereinbarung besteht. Gut ausgebildete Wiedereinsteigerinnen können sich bei "Women Back to Business" beraten lassen.	– Beratungsstelle Frau und Arbeit
SH	-	–
SO	-	–
SZ	-	–
TG	Der Kanton Thurgau unterstützt den Verein Familienplattform Ostschweiz. Der Verein Familienplattform Ostschweiz hat das Ziel, die «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» durch den Unterhalt einer Website und durch Beratungen zu fördern. Die Website www.familienplattform-ostschweiz.ch gibt eine Übersicht über regionale Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung im Alter. Regelmässig werden Updates gemacht und neue Angebote aufgenommen. Zusätzlich können von Mitarbeitenden der Verbandsmitglieder persönliche Beratungen in Anspruch genommen werden.	– Familienplattform Ostschweiz
TI	Consulenza ai dipendenti viene offerta dell'ufficio delle pari opportunità.	– La legge sulla parità di sessi vi protegge
UR	Die Fachstelle für Familienfragen ist die offizielle Beratungsstelle des Kantons Uri.	– Familie & Soziales
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes se tient à disposition des personnes employées dans le canton de Vaud pour toute demande de renseignement sur la conciliation des vies professionnelle et familiale. Sur le site internet du Canton, plusieurs pages renseignent les employé-e-s sur leurs droits et sur les possibilités existantes, notamment en termes de garde d'enfants.	<ul style="list-style-type: none"> – Page internet «Devenir parents (grossesse et maternité)» – Page internet «Gérer le quotidien»
VS	Der Kanton bietet im Rahmen der Weiterbildungsangebote regelmässig verschiedene Workshops an, auch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das aktuelle Programm wird jeweils auf der Homepage des Kantons publiziert.	<ul style="list-style-type: none"> – Kursbeschreibung – Weiterbildungsangebot Kanton Wallis
ZG	-	–

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
ZH	<p>Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende und Wiedereinsteiger/innen und bietet in Kooperation mit Quartierzentren und mit der Gleichstellungskommission Kanton Schwyz Workshops und Referate an.</p> <p>Die Fachstelle für Gleichstellung war an der Entstehung der Bücher «Und es geht doch! Wenn Väter mitziehen» und «Wie geht Karriere? Strategien schlauer Frauen» von Barbara Lukesch beteiligt und bietet dazu Lesungen und Podiumsgespräche an.</p> <p>Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich auch an Arbeitnehmende in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Arbeitnehmende, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann: z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.</p> <p>Zudem umfassen die von den Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Luzern, Zürich, der Fachstelle UND sowie dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelten Materialien "Gemeinsam Regie führen" Informationen und Checklisten zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Gemeinsam Regie führen

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.4.2 Gemeinden

Abbildung 3-8: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Arbeitnehmende», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz.	– Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Liestal	-	–
Freiburg	-	–
Genf	-	–
Glarus	-	–
Chur	-	–
Delémont	Une directive au sujet du partage et de la réduction du temps de travail volontaire a été arrêtée par le Conseil communal le 17 janvier 2011 avec entrée vigueur fixée au 1er janvier 2011.	– Directive sur le partage et de la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale
Luzern	-	–
Neuenburg	-	–
Stans	Der Personaldienst der Gemeinde Stans bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	-	-
Schaffhausen	Der Personaldienst bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
Solothurn	-	-
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sitten	La Ville de Sion collabore avec le Canton en offrant à ses collaborateurs et collaboratrices la possibilité de participer aux formations organisées par la Canton, notamment, sur la conciliation « travail / famille / personnel ».	-
Zug	-	-
Zürich	Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich gibt Auskunft und berät Frauen und Männer, insbesondere auch städtische Mitarbeitende, sowie Organisationen / Institutionen / Medien zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Mitarbeiter, die Väter sind, bietet sie viermal jährlich Mittagsveranstaltungen an, die Informationen rund um das Thema Beruf und Familie beinhalten.	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

3.5 Verantwortliche Verwaltungsstellen

3.5.1 Kantone

AG	DGS Fachstelle Familie und Gleichstellung Rohrerstrasse 7 5001 Aarau 062 835 29 97 ffg@ag.ch	FR	Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen Rue de la Poste 1 1701 Fribourg 026 305 83 26 bef@fr.ch www.familles-fribourg.ch	6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch	
AI	Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	GE	Département Présidentiel Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques 8 Rue du 31 Décembre 1207 Genève 022 388 74 50 egalite@etat.ge.ch http://www.ge.ch/egalite/wel-come.asp	OW	Sozialamt Fachstelle Gesellschaftsfragen Dorfplatz 4 6060 Sarnen Tel: 041 666 60 66 sozialamt@ow.ch http://www.gesellschaftsfragen.ow.ch
AR	Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit Kasernenstrasse 17 9102 Herisau 071 353 64 41 gleichstellung@ar.ch http://www.ar.ch/chancengleichheit	GL	Kanton Glarus Personaldienst Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	SG	Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 personalamt.fdpa@sg.ch
BE	beco Berner Wirtschaft Economie bernoise Stab - Etat-Major Münsterplatz 3 3011 Bern 031 633 57 74 info.beco@vol.be.ch http://www.vol.be.ch Staatskanzlei des Kantons Bern Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Postgasse 68 3000 Bern 8 031 633 75 77 info.fgs@sta.be.ch http://www.be.ch/gleichstellung	GR	Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann Loestrasse 37 7000 Chur 081 257 35 70 info@chancengleichheit.gr.ch http://www.stagl.gr.ch	SH	Kanton Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch
BL	Fachstelle für Gleichstellung Kreuzboden 1a Postfach 4410 Liestal 061 926 82 82 ffg@bl.ch Fachstelle für Familienfragen Gestadeckplatz 8 CH-4410 Liestal Tel. 061 552 67 42 fff@bl.ch www.fff.bl.ch	JU	République et Canton du Jura Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes Rue du 24-Septembre 2 2800 Delémont 032 420 79 00 egalite@jura.ch http://www.jura.ch/ega	SO	Departement des Innern Amt für soziale Sicherheit Ambassadorenhof 4509 Solothurn 032 627 23 11 aso@ddi.so.ch http://www.aso.so.ch
BS	Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Präsidialdepartement Marktplatz 30a 4001 Basel 061 267 66 81 gleichstellung@bs.ch http://www.gleichstellung.bs.ch/	LU	Dienststelle Soziales und Gesellschaft Fachstelle Gesellschaftsfragen Rösslimattstrasse 37 6002 Luzern 041 228 67 12 http://www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit	SZ	Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch
		NE	Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch http://www.ne.ch/opfe	TG	Departement für Erziehung und Kultur Fachstelle für Kinder-, Jugend- und Familienfragen Regierungsgebäude 8510 Frauenfeld www.kjf.tg.ch
		NW	Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3	TI	Ufficio della legislazione e delle pari opportunità Residenza governativa 6501 Bellinzona 091 814 70 11 can-ccf@ti.ch http://www4.ti.ch/can/asagw/ulpt/pari-opportunita/
				UR	Standeskanzlei Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Rathausplatz 1 6460 Altdorf 041 875 20 08 gleichstellung@ur.ch

	http://www.ur.ch/de/la/sk/gleichstellungskommission-m2062/	Familie Avenue de la Gare 33 1951 Sitten 027 606 21 20 SEF-SGF@admin.vs.ch http://www.vs.ch/familie	Frau und Mann des Kantons Zürich Neumühlequai 10, Postfach 8090 Zürich 043 259 25 72 gleichstellung@ji.zh.ch http://www.gleichstellung.zh.ch
VD	Département du territoire et de l'environnement (DTE) Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) 1014 Lausanne 021 316 61 24 Info.befh@vd.ch http://www.vd.ch/egalite	ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch	
VS	Departement für Finanzen und Institutionen Sekretariat für Gleichstellung und	ZH Fachstelle für Gleichstellung von	

3.5.2 Gemeinden

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cour de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	Sarnen Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Glarus Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	St. Gallen Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personalamt@stadt.sg.ch
Herisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Chur Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Schaffhausen Präsidialreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72
Bern	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Junkerngasse 47 3000 Bern 8 031 321 62 99 gleichstellung@bern.ch Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 personalamt@bern.ch	Delémont Chancellerie communale Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delémont.ch	Solothurn Departement des Innern Amt für soziale Sicherheit Ambassadorshof 4509 Solothurn 032 627 23 11 aso@ddi.so.ch http://www.aso.so.ch
Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	Luzern Stadt Luzern Kinder Jugend Familie Vorschulalter Kasernenplatz 3 Postfach 7860 6000 Luzern 7 041 208 87 06 Stadt Luzern Volksschule Kindergarten- und Schulalter Winkelriedstrasse 12a 6002 Luzern 041 208 86 15	Schwyz Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51 erika.baumeler@gemeindeschwyz.ch
Freiburg	Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.humaines@ville-fr.ch	Neuenburg Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch	Frauenfeld Amt für Gesellschaft und Integration Fachstelle Frühförderung und Kinderbetreuung Kasernenplatz 4 8500 Frauenfeld 052 724 56 63 migration@stadtfrauenfeld.ch www.infomig.ch
Genf	Département des finances et du logement	Stans Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstr. 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 07	Bellinzona Risorse Umane di Bellinzona Piazza Nosetto Palazzo Civico 1 6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.personale@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch

Altdorf	Einwohnergemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellschasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12 gemeinderatskanzlei@altdorf.ch		Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lausanne.ch		6301 Zug 041 728 21 17personal- dienst@stadzug.ch
Lausanne	Service du personnel Déléguee à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2	Sitten	Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Humaines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04	Zürich	Stadt Zürich Fachstelle für Gleichstel- lung / Sekretariat Stadthausquai 17 8001 Zürich 044 412 48 68 http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
		Zug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258		

4 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie

4.1 Übersicht

In diesem Abschnitt wird die öffentliche Verwaltung als Auftraggeberin betrachtet. Dabei interessieren in einem ersten Schritt die strategischen Vorgaben und Massnahmen, die die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in ihrer Personalpolitik festgelegt hat. Es werden folgende Punkte betrachtet:

- **Strategische Zielsetzung**

Sind in der personalpolitischen Strategie (Personalleitbild, Personalreglement) des Kantons die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als Ziel genannt?

- **Personalcontrolling**

Führt die kantonale Verwaltung ein Personalcontrolling bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch?

- **Information und Sensibilisierung**

Hat die kantonale Verwaltung ein Informations- und Sensibilisierungsprojekt für seine Angestellten durchgeführt?

- **Personalkennzahlen**

Erhebt die kantonale Verwaltung Personalkennzahlen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen?

Kantone und Gemeinden spielen als Arbeitgebende häufig eine Vorreiterrolle. Aus diesem Grund ist von Interesse, inwiefern die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin familienfreundliche Arbeitsbedingungen umsetzt. Im Bereich Strategie sieht es in den Kantonen und Hauptorten wie folgt aus:

- 18 Kantone und 13 Hauptorte gaben an, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der *personalpolitischen Strategie* als Ziel genannt werden und 10 Kantone sowie 5 Hauptorte führen ein *Personalcontrolling* bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.
- In der Hälfte der Kantone und in 6 Hauptorten wurde ein *Informations- und Sensibilisierungsprojekt* für die Angestellten durchgeführt.
- 4 Kantone und 2 Hauptorte erhielten aufgrund ihrer Personalpolitik im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen eine *Auszeichnung*.
- 18 Kantone und 10 Hauptorte erheben *Personalkennzahlen* hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

Gegenüber 2014 hat sich die Situation auf kantonaler Ebene nur leicht verändert: Die Kantone Luzern und Zürich gaben an, dass sie neu über ein Personalcontrolling verfügen sowie Personalkennzahlen erheben (LU) resp. Informations- und Sensibilisierungsprojekte durchführen (ZH). Auf kommunaler Ebene gaben Aarau, Liestal, Genf, Luzern und Schaffhausen an, gegenüber 2014 über neue strategische Elemente im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu verfügen.

4.1.1 Kantone

Abbildung 4-1: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie» auf Kantonebene

Kanton	Strategische Zielsetzung	Personalcontrolling	Information und Sensibilisierung	Auszeichnung für die öffentliche Verwaltung	Personalkennzahlen
AG	ja	ja, ohne Sollwerte	ja, auf einer Intranetseite	nein	ja
AI	nein	nein	nein	nein	ja
AR	ja	ja, ohne Sollwerte	nein	PlusPlusAR (2013)	ja
BE	ja	ja, ohne Sollwerte	ja, auf einer Internetplattform		ja
BL	ja	nein	nein	nein	nein
BS	ja	ja	ja	nein	ja
FR	nein	nein	nein	nein	nein
GE	ja	nein	ja	nein	ja
GL	nein	nein	nein	nein	nein
GR	nein	nein	nein	nein	nein
JU	ja	nein	nein	nein	nein
LU	ja	ja	ja	Testat zur Einhaltung von Lohngerechtigkeit gem. Kriterien von Logib	ja
NE	ja	ja, ohne Sollwerte	ja	nein	ja
NW	nein	nein	nein	nein	ja
OW	ja	nein	ja	nein	ja
SG	ja	ja, ohne Sollwerte	ja	nein	ja
SH	ja	nein	nein	Gewerkschaftsbund SH (2000)	ja
SO	nein	nein	ja	nein	nein
SZ	nein	nein	nein	nein	ja
TG	ja	nein	ja	nein	ja
TI	nein	nein	nein	nein	nein
UR	ja	ja	nein	nein	ja
VD	ja	nein	ja	nein	ja
VS	ja	ja, Sollwerte festgelegt und überprüft	ja	UND (2014)	ja
ZG	ja	nein	nein	nein	nein
ZH	ja	ja	ja	nein	ja

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

4.1.2 Gemeinden

Abbildung 4-2: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie» auf Kantonebene

Ge- meinde	Strategische Zielsetzung	Personalcon- trolling	Information und Sensibili- sierung	Auszeichnung für die öffentli- che Verwaltung	Personalkenn- zahlen
Aarau	ja	ja	nein	nein	nein
Appenzell	nein	nein	nein	nein	nein
Herisau	nein	nein	nein	nein	nein
Bern	ja	ja, keine Soll- werte festgelegt	ja	Prix égalité (2002)	ja
Liestal	ja	nein	nein	nein	nein
Freiburg	nein	nein	nein	nein	ja
Genf	ja	nein	ja	nein	ja
Glarus	ja	nein	nein	nein	nein
Chur	ja	nein	nein	nein	nein
Delémont	nein	nein	nein	nein	nein
Luzern	ja	nein	ja	nein	ja
Neuen- burg	nein	nein	nein	nein	ja
Stans	nein	nein	nein	nein	nein
Sarnen	nein	nein	nein	nein	nein
St. Gallen	ja	ja, keine Soll- werte festgelegt	ja	nein	ja
Schaff- hausen	ja	nein	ja	nein	ja
Solothurn	nein	nein	nein	nein	nein
Schwyz	ja	nein	nein	nein	nein
Frauen- feld	nein	nein	nein	nein	nein
Bel- linzona	nein	nein	nein	nein	nein
Altdorf	nein	nein	nein	nein	nein
Lausanne	ja	ja, keine Soll- werte festgelegt	nein	nein	nein
Sitten	nein	nein	nein	nein	nein
Zug	ja	nein	nein	nein	ja
Zürich	ja	ja	ja	UND (o.A.)	ja

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

4.2 Strategische Zielsetzung

Frage: Sind in der personalpolitischen Strategie (Personalleitbild, Personalreglement) des Kantons die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als Ziel genannt?

4.2.1 Kantone

Abbildung 4-3: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Strategische Zielsetzung», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Im Personalpolitischen Leitbild hält der Kanton Aargau fest, dass flexible Arbeitsformen ermöglicht werden sollen, um die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben zu fördern. Im Merkblatt Familie und Beruf ist festgehalten: «Der Kanton unterstützt durch seine familienfreundliche Personalpolitik mit verschiedenen Massnahmen insbesondere die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit den beruflichen Herausforderungen. So vereinfachen beispielsweise flexible Arbeitszeiten die Koordination von Aktivitäten ausserhalb des beruflichen Alltags. Das ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Kanton von Vorteil.»	<ul style="list-style-type: none"> – Personalpolitisches Leitbild 2014–2017 Kanton Aargau – Merkblatt Familie und Beruf, S. 1
AI	-	-
AR	Gemäss Personalleitbild des Kantons Appenzell Ausserrhoden möchte der Kanton konkurrenzfähige und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten: "Unsere fairen Anstellungsbedingungen orientieren sich an vergleichbaren Arbeitgebern in der Region. Wir tragen den unterschiedlichen Ansprüchen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung und bieten bedürfnisgerechte Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Hierarchiestufen".	<ul style="list-style-type: none"> – Personalleitbild Appenzell Ausserrhoden, S. 13
BE	In seinem Personalleitbild hält der Kanton Bern unter dem Punkt «Entwicklungsmöglichkeiten und die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen schaffen Perspektiven» fest: "Mit zeitgemässen Arbeitsmodellen und Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit wird den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung getragen. Beruf und Privatleben können damit besser vereinbart werden". Die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist zudem in Art. 4 Abs. e) in den Grundsätzen der Personalpolitik im Personalgesetz (PG) des Kanton Bern festgehalten. Gemäss der Personalstrategie 2016 bis 2019 fördert der Kanton Bern die Gleichstellung und Vielfalt und baut die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit aus.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz (PG) vom 16. September 2004, Art. 4 lit. e – Personalleitbild des Kanton Bern, S. 6 – Personalstrategie

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Der Kanton Bern bietet auf einer Internetplattform Informationen über Leistungen und Angebote an, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kanton Bern fördern > Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
BL	Um den Anforderungen der Zeit zu entsprechen, sollen Fördermassnahmen für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben geschaffen werden. Zudem soll innerhalb der kantonalen Verwaltung das Angebot an Teilzeitstellen - auch im Kaderbereich - erweitert werden, damit berufstätige Personen mit Betreuungsaufgaben dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz, § 6 – Auf lange Sicht - Der Kanton Basel-Landschaft 2008 bis 2018 – Grundsätze der regierungsrätlichen Politik, S.15 – Personalentwicklungskonzept der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft vom 11.12.2007, S. 8
BS	Im Mai 2005 verabschiedete der Regierungsrat Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Basel-Stadt. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen wird alle drei Jahre mittels einer Prüfung (CG-Controlling) durch den Regierungsrat überwacht, erstmals Anfang 2008. Der Regierungsrat setzt alle drei Jahre übergeordnete Ziele fest. Die Umsetzung der Massnahmen zur Zielerreichung wird vom Personaldienst begleitet. Im Juni 2011 verabschiedete der Regierungsrat eine Reihe von weiterführenden Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit – Chancengleichheitsreporting 2010-2013 – Regierungsratsbeschluss vom 23.09.2014 zum Chancengleichheitscontrolling 2015-2017
FR	-	-
GE	Le canton de Genève, en sa qualité d'employeur public, fonde son action concernant la politique en faveur des familles et des parents sur une base légale formelle qui prévoit qu'il doit "prendre en considération (...) les obligations familiales des collaboratrices et collaborateurs en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle". Sur cette base, différentes mesures au profit des parents membres du personnel de l'administration et de leur famille ont été prises au sein de l'administration cantonale sur le plan réglementaire, salarial, organisationnel et informatif.	<ul style="list-style-type: none"> – Loi relative au personnel de l'administration cantonale (B 5 05), art. 2 A let. d – Site de l'office du personnel du canton de Genève
GL	-	-
GR	-	-
JU	La législation cantonale précise qu'en "sa qualité d'employeur, l'Etat adapte les conditions de travail aux exigences de la vie familiale. Dans ce cadre, il favorise la création d'emplois à temps	<ul style="list-style-type: none"> – Loi visant à protéger et à soutenir la famille, art. 5-6 – Loi sur le personnel de l'Etat, art. 7 et 9

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	partiel, la réinsertion professionnelle et la formation permanente. L'Etat améliore les relations entre le monde du travail et la famille; il contribue, dans les limites de ses compétences, à l'aménagement de conditions et horaires de travail qui tiennent compte des exigences de la vie familiale."	
LU	Laut Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (§ 3, Absatz 2) gilt: «Die Personalpolitik soll sich orientieren am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes des Gemeinwesens und an den Bedürfnissen seiner Angestellten, am Ziel der Bürgernähe und an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie namentlich: (...) f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten (...) i. die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. (...)».	– Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz), § 3, Abs. 2, S. 3
NE	Selon la Loi sur le statut de la fonction publique (art. 2), "le Conseil d'Etat définit la politique du personnel. Cette politique repose notamment sur le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes et vise à atteindre une présence équitable des hommes et des femmes dans l'administration. Elle tient compte de la situation de l'emploi dans le canton et favorise le partage du temps de travail et l'intégration professionnelle des personnes handicapées". Quant au règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 1), il stipule que "le Conseil d'Etat veille à mettre en oeuvre une politique visant à concrétiser les principes de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale."	– Loi sur le statut de la fonction publique, art.2 – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 1 1 Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 1 – Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil: politique familiale et d'égalité, 2008
NW	-	-
OW	Das Staatsverwaltungsgesetz hält fest: " Der Kanton sorgt als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen." Gemäss der Personalverordnung: "... Können neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung angeboten werden. ... Der Erfüllung sozialer Pflichten ist angemessen Beachtung zu schenken."	– Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997, Art. 39 – Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 11
SG	Das "Leitbild zur Personalpolitik der Staatsverwaltung St.Gallen" (Regierungsbeschluss vom 12. März 2003) hält fest: "Wir sorgen für attraktive Stellen indem wir: Flexible Arbeitszeitregelungen anbieten [...] die	– Leitbild zur Personalpolitik (2003), S. 2 – St. Galler Agenda (Dezember 2009)

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich, ermöglichen."	
	Die Regierung des Kantons St.Gallen sieht mit der St.Galler Agenda Massnahmen vor, die - gestützt auf das Leitbild zur Personalpolitik - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Verwaltung vorantreiben sollen.	
SH	Das Leitbild der Personalpolitik enthält Ziele, welche insbesondere der Situation von Mitarbeitenden mit Familie Rechnung tragen: "Wir schaffen und sichern [...] bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle und -formen sowie zeitgemässe Arbeitsplätze".	– Leitbild zur Personalpolitik des Kantons Schaffhausen 2008, S. 5
SO	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bspw. durch die Förderung von Teilzeitarbeit, flexible Teilzeitarbeitsmodelle, die Jahresarbeitszeit, die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Möglichkeit zur Heimarbeit und durch diverse gesamtarbeitsvertraglich geregelte bezahlte und unbezahlte Urlaubsmöglichkeiten gefördert.	– Regierungsratsbeschluss Nr. 2009/1554 vom 8.9.2009 über die Ausrichtung von Beiträgen für die familienergänzende Kinderbetreuung – Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008 – Weisung Heimarbeit des Kantonalen Personalamtes vom 7.11.2013 – Gesamtarbeitsvertrag vom 25.10.2004
SZ	-	-
TG	Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit soll durch die Schaffung von angemessenen familienergänzenden Angeboten sowie durch ein vermehrtes Angebot von Telearbeitsplätzen gefördert werden.	– Richtlinien des Regierungsrates des Kantons Thurgau für die Regierungstätigkeit in der Legislaturperiode 2012-2016, Ziffer 6.6.7.2, S. 139 – Familienplattform Ostschweiz
TI	-	-
UR	Der Kanton fördert im Rahmen des Personalrechts Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.	– Personalleitbild der Kantonsverwaltung Uri; Grundsatz 8, Umsetzung 4
VD	"Le Conseil d'Etat veille à favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales."	– Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise, art.2, al.1, let.c
VS	Die Personalpolitik orientiert sich am Grundsatz "Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Förderung von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen".	– Gesetz vom 19. November 2010 über das Personal des Staates Wallis, Art. 4
ZG	Laut Ziel 7 der Personalstrategie soll der Kanton Zug "gute Rahmenbedingungen für eine	– Personalstrategie des Kantons Zug vom

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie" schaffen.	Regierungsrat am 2. Dezember 2008 verabschiedet, Ziel 7, S. 8
ZH	Gemäss Personalgesetz berücksichtigt die Personalpolitik die Erfüllung von Familienpflichten und fördert flexible Arbeitsmodelle. Die Personalstrategie 2012-2015 sieht die Verbesserung der Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben vor.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. f und g – Personalstrategie 2012-2015, S. 4 und 5

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.2.2 Gemeinden

Abbildung 4-4: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Strategische Zielsetzung», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer durch flexible Arbeitszeitregelungen und innovative Arbeitszeitmodelle sind in den personalpolitischen Leitsätzen verankert.	– Personalpolitische Leitsätze
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Die Gleichstellung von Frau und Mann ist als Grundsatz im Personalleitbild verankert. Im Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018, Ziel 7: «Die Stadt bietet attraktive Arbeitsbedingungen, die unterschiedlichen Lebensläufen und Lebensformen Rechnung tragen.» (S. 18) ist eine Reihe von Massnahmen für eine familien- und care-freundliche Personalpolitik verankert.	– Personalleitbild der Stadt Bern, S. 3ff – Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018
Liestal	Die Gleichbehandlung von Frauen und Männer ist als Grundsatz im Personalreglement festgehalten.	– Personalreglement der Stadt Liestal, § 11

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Freiburg	-	
Genf	L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où les intérêts du service le permettent, la Direction des ressources humaines, la direction des différents départements et les responsables d'entité offrent des horaires et des conditions de travail générales qui permettent aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, afin notamment de rendre compatibles vie professionnelle et vie familiale".	– Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7
Glarus	Die Personalverordnung hält fest, dass die Personalpolitik des Gemeinderates dafür zu sorgen hat, dass Teilzeitstellen und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen ermöglicht werden und damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit gefördert wird.	– Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4f
Chur	Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik unter Berücksichtigung der Erfüllung von Familienpflichten.	– Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004, Art. 4 Abs. 2 d)
Delémont	-	-
Luzern	Gemäss dem Personalreglement der Stadt Luzern werden Arbeitsbedingungen geschaffen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.	– Personalreglement der Stadt Luzern, Art.1k
Neuenburg	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	Der Stadtrat verabschiedete 2013 den «Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen». Darin formuliert er auch Ziele für die Stadt als Arbeitgeberin. Im Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit ist insbesondere die Förderung von Teilzeitstellen - auch auf Kaderebene – zu nennen. Im Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen», das sich an die Angestellten richtet, zeigt die Arbeitgeberin Stadt auf, mit welchen Rahmenbedingungen sie die Vereinbarkeit fördert. Dazu gehören beispielsweise eine Kinderkrippe, flexible Arbeitszeitmodelle oder der Vaterschaftsurlaub.	– Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen – Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen».
Schaffhausen	Der Stadtrat im Jahr 2014 beschlossen, dass alle Mitarbeitenden der Stadt Schaffhausen im Rahmen der Zielvereinbarungen 2014 - 2015 Vorschläge zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Stadt Schaffhausen machen sollten. Bei der Beantwortung des Postulates "Mehr Frauen in die Chefetage der städtischen Verwaltung"	– Antwort auf Postulat Thommen

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	machte der Stadtrat den Fächer weiter auf und beschloss, dass seine Antworten für alle städtischen Mitarbeitenden gelten sollen.	
Solothurn	-	-
Schwyz	Gemäss Personalverordnung soll die Personalpolitik unter Anderem namentlich «die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten, den Schutz der Persönlichkeitsrechte sicherstellen sowie die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung und die Wieder-eingliederung von Erwerbslosen anstreben» (Art. 1 Abs. 1 lit e PBR). Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	Le rapport "Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration communale" mentionne 4 objectifs généraux, dont la conciliation travail et famille. La brochure de présentation de la politique du personnel de l'administration communale en fait également mention, ainsi que le rapport "20 ans de politique de l'égalité à Lausanne" qui retrace l'évolution de la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes à Lausanne depuis 1990.	<ul style="list-style-type: none"> – Administration communale de Lausanne, Rapport Politique de l'égalité, 2005, p. 8 – Administration communale de Lausanne, Politique du personnel, 2003, p. 11 – Administration communale de Lausanne, Rapport 20 ans de politique de l'égalité à Lausanne, 2010, p. 6
Sitten	Le conseil municipal soutient la possibilité de modifier son taux d'activité dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et familiale.	– Article 13 du règlement du personnel de la Ville de Sion
Zug	Erwerbsarbeit und Familienarbeit sind möglich: Angesichts der immer noch vorherrschenden Rollenverteilung trägt die Frau die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt, und so ist auch der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Die Möglichkeit von Teilzeit-Arbeitsmodellen erleichtert jungen Paaren den Entscheid für partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit.	– Chancengleichheit Broschüre Teilzeit, S. 2
Zürich	Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) schreibt vor, dass die Personalpolitik der Stadt Zürich die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben berücksichtigen muss. Gemäss Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht ist die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit durch gezielte Massnahmen wie Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen, flexible Arbeitsmodelle und Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs zu erleichtern.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR), Art. 3 Abs. 1 lit. f – Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 5

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		<ul style="list-style-type: none"> – Wir arbeiten für Zürich (Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stadt als Arbeitgeberin), Seite 7

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.3 Personalcontrolling

Frage: Führt die kantonale Verwaltung ein Personalcontrolling bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch?

4.3.1 Kantone

Abbildung 4-5: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalcontrolling», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Die spezifisch für den Gleichstellungsauftrag erhobenen Personalkennzahlen (Anteil Frauen, Anteil Teilzeitangestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen und Anteil Frauen nach Lohnklassen) werden jährlich von der Abteilung Personal und Organisation erhoben. Sie werden ebenfalls in regelmässiger Berichterstattung an den Grossen Rat offiziell kommuniziert.	<ul style="list-style-type: none"> – Jahresbericht 2015
AI	-	-
AR	Der Kanton erhebt die Teilzeitanstellungen nach Hierarchie und Geschlecht. Das Dokument ist auf Anfrage erhältlich.	-
BE	Im jährlich durchgeführte HR-Reporting werden relevante Personalkennzahlen erhoben (u.a. Geschlechteranteile, Teilzeitanteile). http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.html Die Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen (PEKO) des Kantons Bern koordiniert die Gleichstellungsaktivitäten zwischen den Direktionen und der Staatskanzlei und unterstützt diese bei der Erarbeitung von Vierjahres- und Jahreszielen im Gleichstellungsbereich. Sie	<ul style="list-style-type: none"> – Gleichstellungsrichtlinien (werden z.Z. überarbeitet) – Ergebnisse Personalbefragung 2015

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>initiiert direktionsübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien.</p> <p>Alle vier Jahre wird dem Regierungsrat ein Evaluationsbericht über die Aktivitäten und Zielerreichung im Gleichstellungsbereich unterbreitet. 2015 wurde eine vierte, umfassende Personalbefragung in der Kantonsverwaltung durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse aus der Befragung der verschiedenen Organisationseinheiten sind auf der Webseite des Personalamtes des Kantons ersichtlich. http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/personalbefragung.html</p>	
BL	-	-
BS	<p>Im Mai 2005 verabschiedete der Regierungsrat Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Basel-Stadt. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen wird alle drei Jahre mittels einer Prüfung (CG-Controlling) durch den Regierungsrat überwacht, erstmals Anfang 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Chancengleichheitsreporting 2010-2013 - Regierungsratsbeschluss vom 23.09.2014 zum Chancengleichheitscontrolling 2015-2017 - Jahresbericht 2015
FR	-	-
GE	-	-
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	<p>Die Personalkennzahlen werden quartalsweise in Form eines HR-Cockpits aufgearbeitet. Dazu hören auch die für die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit relevanten Kennzahlen.</p> <p>Jährlich nimmt der Regierungsrat die HR-Cockpit-Ergebnisse zur Kenntnis und beschliesst erforderliche Schwerpunkte, welche in den Folgejahren zu beachten sind (beispielsweise Frauenanteil im Kader und Nachfolgeplanung).</p> <p>Periodisch wird die Lohngerechtigkeit zwischen den Frauen und Männern intern überprüft. 2015 erfolgte die Analyse durch externe Experten der «Association of Compensation & Benefits Experts» (acbe), welche dem Kanton Luzern als erste kantonale Verwaltung das Testat zur Einhaltung der Lohngerechtigkeit verlieh. Zudem werden die Lohnanpassungen in der Lohnrunde jährlich geschlechtsspezifisch auf den Ebenen Gesamtverwaltung, Departement und Dienststellen erhoben.</p> <p>Qualitative Controllingzahlen werden in den periodisch durchgeführten Personalbefragungen sowie in der Austrittsbefragung erhoben. Dabei wird u.a. die Belastungssituation und in der Personalbefragung die Work-Life-Balance ausgewiesen.</p>	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
NE	<p>Selon le règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 3 et 5), "pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat en matière de politique familiale et d'égalité, l'OPFE collabore avec le service des ressources humaines, qui est en charge de la mise en oeuvre des mesures et doit rassembler l'information pour l'élaboration des tableaux de bord". "L'OPFE informe (..) le Conseil d'Etat (..). Il lui fournit des indicateurs afin que le Conseil d'Etat puisse, au besoin, décider des mesures d'ajustement. »</p> <p>Quant au rapport de gestion du service des ressources humaines, il publie annuellement les données suivantes: proportion de temps partiels par sexe, répartition des employé-e-s par classe de traitement et par sexe, taux d'activité moyen par sexe et proportion de femmes cadres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art.3 et 5 – Rapport de gestion 2015 du Département de la justice, de la sécurité et de la culture, p. 43ss
NW	-	-
OW	-	-
SG	<p>Gemäss Personalleitbild misst die kantonale Verwaltung die Umsetzung ihrer Ziele im Bereich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen an den folgenden Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl der Teilzeitstellen insgesamt und im Kaderbereich – Anteil der Geschlechter und weiterer Personalkategorien insgesamt und bei Kaderstellen – Mitarbeiterzufriedenheit (Personalfbefragung) – Ausgestaltung des Lohnsystems <p>Seit Oktober 2012 werden systematisch Kennzahlen zu diesem Bereich erhoben und den Departementen zur Verfügung gestellt. Mit der Personalfbefragung wird im Dreijahresrhythmus die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Gestaltung der Arbeitszeit und mit weiteren Massnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, abgefragt. Gegenwärtig erfolgt eine Standortbestimmung zur Umsetzung der Massnahmen gemäss der St.Galler Agenda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Leitbild zur Personalpolitik (2003), S. 10-11
SH	-	-
SO	<p>Kennzahlen über die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad in verschiedenen Kaderbereichen werden alle 2 Jahre im Gendercontrolling ausgewiesen. Kennzahlen über den Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden werden im Jahresbericht des Personalamtes ausgewiesen. Das Lohnsystem mit seiner analytischen Funktionsbewertung stellt eine geschlechtsneutrale Lohnfindung sicher.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gendercontrolling – Analyse zum Stand der Gleichstellung im Kanton Solothurn – Geschäftsbericht Personalamt – Lohnsystem
SZ	-	-
TG	-	-
TI	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
UR	Das Amt für Personal hat im Jahr 2015 gemeinsam mit der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann eine Personalbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt.	-
VD	Il n'existe pas de controlling au sein de l'administration cantonale, et aucune valeur cible n'est définie par le Conseil d'Etat. Cependant, le service de statistique de l'Etat de Vaud publie un annuaire avec des indicateurs relatifs au personnel de l'administration cantonale (par sexe et institution ; par sexe et type de métiers; par sexe et taux d'activité; par sexe et classe salariale; effectif des apprenti-e-s par sexe).	- Annuaire statistique du canton de Vaud
VS	Jährlich wird ein Personalcontrolling zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durchgeführt. Die Daten stammen aus dem internen Qualifikationssystem.	- Verordnung über das Personal des Staates Wallis, 3. Abschnitt, Art. 14
ZG	-	-
ZH	Der Kanton Zürich gibt einen jährlichen Bericht zu den Personalführungskennzahlen der Verwaltung heraus. Dieser hält u.a. den Anteil der Geschlechter bei den individuellen Lohnerhöhungen und den Einmalzulagen fest. Er gibt zudem Aufschluss zu den Austrittsgründen.	- Personalführungskennzahlen 2013, 2014, 2015

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.3.2 Gemeinden

Abbildung 4-6: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalcontrolling», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Das bestehende Gleichstellungscontrolling wird ausgebaut unter Berücksichtigung der Vorgabe der Geschlechterquote im Verwaltungskader (vgl. Massnahme 36, Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018).	– Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015-2018
Liestal	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	Im Rahmen des «Gleichstellungsprogramm 2015-2020» finden verschiedene Informations- und Sensibilisierungsangebote statt, wie z. B. Artikel in der Personalzeitschrift, Mittagsveranstaltungen oder Weiterbildungsangebote zum Thema «Wie Beruf und familiäre Verpflichtungen zusammengehen».	-
Neuenburg	Le service des ressources humaines publie annuellement dans le rapport sur la gestion et les comptes, les données suivantes: âge moyen par sexe, taux d'occupation par sexe, répartition des niveaux de fonction par sexe.	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	Der Stadtrat verabschiedete 2013 den «Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen». Darin formuliert er auch Ziele für die Stadt als Arbeitgeberin. Die für die Umsetzung zuständige Kommission ist beauftragt, dem Stadtrat regelmässig Bericht zu erstatten.	– Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen
Schaffhausen	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Solothurn	-	-
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	La déléguée à l'égalité de la Municipalité effectue un suivi des données concernant le personnel : répartition hommes-femmes, travail à temps partiel, répartition hommes-femmes selon classe de traitement, ainsi que données sur les enfants des collaborateurs. Le suivi, sur une base annuelle, est fondé sur les données du système d'information du personnel de la Municipalité.	<ul style="list-style-type: none"> – Rapport politique de l'égalité, 2005, p. 9-10 – Administration communale de Lausanne, Rapport 20 ans de politique de l'égalité à Lausanne, 2010, p. 6
Sitten	-	-
Zug	Die spezifisch für den Gleichstellungsauftrag erhobenen Personalkennzahlen (Anteil Frauen, Anteil Teilzeitangestellt und Anteil Frauen nach Lohnklassen) werden jährlich vom Personaldienst erhoben. Sie werden ebenfalls in regelmässiger Berichterstattung an den Grossen Rat offiziell kommuniziert.	– Jahresberichte 2013 ff
Zürich	<p>Der «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» ist eine praxisnahe, koordinierte und nachhaltige Strategie zur Förderung und Verankerung der Gleichstellung in der Zürcher Stadtverwaltung und in der Stadt Zürich. Ziel ist, die tatsächliche Gleichstellung mit vereinten Kräften voranzubringen. Das gesamte Projekt «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» wird im Auftrag des Stadtrates von der Fachstelle für Gleichstellung geleitet und fachlich unterstützt.</p> <p>Dem Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen räumt der Stadtrat im Gleichstellungsplan 2014–2018 als einzigem departementsübergreifenden Handlungsschwerpunkt besonderes Gewicht ein. Alle Departemente sind aufgefordert, hierzu Massnahmen zu formulieren und umzusetzen – abgestimmt auf ihre je spezifischen Voraussetzungen und Herausforderungen. Als Zielvorgabe definierte der Stadtrat, gestützt auf die Motion GR-Nr. 2015/40, einen Mindestanteil von 35 % des untervertretenen Geschlechts.</p> <p>Periodisch werden den Departementen und Dienstabteilungen Zahlen zum Stand der Zielvorgabe im Sinne eines Controllings zur Verfügung gestellt.</p>	– Gleichstellungsplan Stadt Zürich

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.4 Information und Sensibilisierung

Frage: Hat die kantonale Verwaltung ein Informations- und Sensibilisierungsprojekt für seine Angestellten durchgeführt?

4.4.1 Kantone

Abbildung 4-7: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	<p>Die bestehenden und laufend neu erarbeiteten Angebote und Leistungen werden auf der Intranet-seite "Dienste/Personal" dokumentiert.</p> <p>Ferner werden an den dreimal jährlich stattfindenden Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende Informationen und Merkblätter abgegeben.</p> <p>Für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bietet die externe Fachstelle Kinder&Familie, Aargau (www.kinderundfamilie.ch) kostenlos Beratungs- und Vermittlungsdienste über familienergänzende Kinderbetreuung an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: 2.16 Gleichstellung – Merkblatt Familie und Beruf, S. 4
AI	-	-
AR	-	-
BE	<p>Die Webseite des Personalamtes stellt umfangreiche Materialien zum Thema Beruf und Familie, Gleichstellung sowie Arbeitszeit/Teilzeit in der Verwaltung zur Verfügung. http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen.html</p> <p>Durch das Projekt "Arbeit (ver)teilen und gewinnen - PARTE" wurde das Instrument "Tool-Box Teilzeit - Materialien zur Erfassung von und zum Umgang mit Teilzeitpotenzial, insbesondere auf Kaderebene" erarbeitet. Das Projekt "PARTE" will Jobsharing und Teilzeitarbeit in der kantonal-bernerischen Verwaltung fördern. Es umfasst die Sensibilisierung von Vorgesetzten, die Einführung von Chancengleichheit als Kriterium im Qualitätsmanagement sowie die Entwicklung eines Instruments zur Überprüfung der Teilzeittauglichkeit von Stellen.</p> <p>Der Kanton Bern bietet auf einer Internetplattform Informationen über Leistungen und Angebote an, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kanton Bern fördern > Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Werbeflyer Zeit teilen - Zeit gewinnen – Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Personalamt des Kantons Bern – Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BL	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BS	Die kantonale Verwaltung führte unter dem Titel "Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit" eine Informationskampagne bei den Mitarbeitenden durch. Daraus resultierende Massnahmen wurden verankert. Auf einem Merkblatt werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit informiert. Im Rahmen dieser Sensibilisierungskampagne wurden und werden weitere Massnahmen durchgeführt. Beispielsweise fanden 2014 Veranstaltungen und Referate zur Förderung der Teilzeitarbeit von Männern und im 2016 eine Veranstaltung zu Work&Care statt.	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit – Fyer: «Man(n) arbeitet Teilzeit!»
FR	-	-
GE	Les membres du personnel sont informés de l'ensemble de leurs droits par différentes voies: <ul style="list-style-type: none"> – à l'embauche: information lors de l'entretien, séances d'accueil communes des nouveaux membres du personnel, distribution individuelle de la réglementation à l'engagement – par la suite : accès aux sites de la législation et de l'office du personnel et à ses pratiques (MIOPE) par l'internet de l'Etat employeur, accès aux RH départementaux, information par le biais des communications en matière salariales. 	<ul style="list-style-type: none"> – Références sur la pratique: Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE)
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	Die Broschüre: "Familienfreundliche Anstellungsbedingungen - Informationen für Eltern" liefert den Angestellten Informationen über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Urlaub.	<ul style="list-style-type: none"> – Broschüre Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Information für Eltern (Dokument nur intern zugänglich)
NE	L'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) a notamment la tâche de promouvoir les mesures en matière de conciliation famille-travail auprès des entités de l'administration cantonale et de dispenser une information spécifique. Dans une circulaire adressée aux collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale, le Conseil d'Etat a annoncé l'entrée en vigueur au 1er janvier 2008 d'un train de mesures visant à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le site internet de l'OPFE ainsi que celui des ressources humaines mettent en évidence les possibilités offertes aux employé-e-s.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 2 – Circulaire: Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle – Conditions de travail – Egalité dans l'administration cantonale
NW	-	-
OW	Das Personalamt führt für neue Mitarbeitende mehrere Einführungstage pro Jahr durch.	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
SG	<p>Die bestehenden und laufend neu erarbeiteten Angebote und Leistungen werden auf der Intranet-seite Personelles/Meine Anstellung dokumentiert.</p> <p>Es erscheinen regelmässig Berichte in der Personalzeitschrift "Pfalzbrief".</p> <p>2014 erschien die Broschüre "moderne Arbeitszeitgestaltung". Es handelt sich um einen Leitfaden für Vorgesetzte und Mitarbeitende.</p> <p>Die Broschüre "Wir bekommen Nachwuchs! Und nun?" ist nach wie vor elektronisch vorhanden. Sie betont die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und enthält Kontaktadressen für Informationen zum Angebot an Betreuungsplätzen.</p>	<p>– Wir bekommen Nachwuchs! Und nun? Mai 2009</p>
SH	-	-
SO	<p>Neue Angebote und Leistungen werden regelmässig in der Hauszeitschrift SO! sowie im "so pin" vorgestellt, welche auf der Webseite des Personalamts einsehbar sind.</p> <p>An mehreren Einführungstagen werden neue Mitarbeitende u.a. über Anstellungsbedingungen informiert.</p> <p>Auf der Homepage des Personalamtes finden sich detaillierte Informationen über Anstellungsbedingungen, den Stand der Gleichstellung usw.</p>	<p>– Homepage Personalamt</p>
SZ	-	-
TG	<p>Mittels Intranetseite sowie gezielten News auf der Startseite des Kantons-Intranets informiert das Personalamt über Neuerungen für das Personal. Auch finden sich detaillierte Informationen z.B. zu Telearbeit, flexiblen Arbeitszeitformen, Mutterschaft, Familienzulagen sowie Kinder- und Ausbildungszulagen u.W.</p>	<p>– Homepage Personalamt</p>
TI	-	-
UR	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
VD	<p>Désireux de poursuivre une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale vaudoise, le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Plan pour l'égalité. Dans ce cadre, des informations sont fournies aux collaboratrices et collaborateurs sur les questions d'égalité des chances, dont la conciliation entre les activités professionnelle et familiale. Le Plan pour l'égalité comprend notamment des mesures relatives à l'aménagement du temps de travail (horaire à l'année), à la promotion du temps partiel (en particulier chez les hommes), et au partage de poste (jobsharing).</p> <p>Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a mandaté en 2009 une étude sur l'égalité parmi les cadres de l'administration cantonale vaudoise (RECADRE), qui montre que les mesures du Plan pour l'égalité visant à favoriser la conciliation sont plébiscitées par une majorité des cadres.</p> <p>Le BEFH a publié en 2016 une brochure destinée spécifiquement au personnel du Centre Hospitalier Universitaire Vaudois, qui détaille leurs droits d'employé-e-s au regard des étapes qui entourent le fait de fonder une famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Directives DRUIDE du Plan pour l'égalité – Enquête sur les conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise, avril 1999 – Les mesures prévues par le Plan pour l'égalité – Etude RECADRE – Brochure « Travailler au CHUV et devenir parents : vos droits »
VS	<p>Broschüren und Newsletters zu Handen der Mitarbeitenden über die Arbeitszeiten, über Notfallsituationen bei Krankheit eines Kindes sowie über die Mutterschaft werden von der Dienststelle für Personal und Organisation herausgegeben.</p> <p>Weiter hat die Dienststelle für Personal Management und Organisation der Fachstelle UND ein Mandat erteilt, um die Arbeitsbedingungen beim Kanton Wallis zu analysieren und zu verbessern und das Label «Familie UND Beruf» zu erhalten. Dieses Label steht für das Engagement der Kantonsverwaltung zu Gunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Notfallsituationen bei Krankheit von Kindern – Pressemitteilung zum Vertrag mit dem Roten Kreuz – Mutterschaft und Adoption – Label Familie UND Beruf – Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art.15
ZG	-	-
ZH	<p>Die Fachstelle für Gleichstellung für Frau und Mann (FFG) führt laufend Massnahmen zur Sensibilisierung innerhalb der kantonalen Verwaltung durch. Dazu gehören Referate, Seminare und Lunch-Veranstaltungen.</p>	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.4.2 Gemeinden

Abbildung 4-8: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Informationen und Sensibilisierung zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind fester Bestandteil der verwaltungsinternen Führungsgrundausbildung..	-
Liestal	-	-
Freiburg	-	-
Genf	La thématique est intégrée au programme de formation continue interne.	-
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	Im jährlichen Geschäftsbericht präsentiert die Dienstabteilung Personal Kennzahlen über den Personalbestand zu denen auch Kennzahlen über die Beschäftigung von Mann und Frau bzw. Arbeitspensen gehören.	-
Neuenburg	-	-
Stans	Die schwangeren Mitarbeiterinnen werden vom Personaldienst schriftlich über ihre Rechte während der Schwangerschaft und Mutterschaft informiert. Dazu werden den Arbeitnehmerinnen jeweils die beiden Broschüren des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO «Arbeit und Gesundheit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit» sowie «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen» abgegeben. Die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, insbesondere Art. 60ff ArGV1 werden konsequent umgesetzt. Bei Wünschen nach Pensenreduktion nach dem Mutterschaftsurlaub werden jeweils die betrieblichen Möglichkeiten in der entsprechenden Abteilung individuell beurteilt.	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	Neue Mitarbeitende werden an einem obligatorischen Einführungsanlass informiert und auf die entsprechenden Merkblätter zu den Themen Gleiche Chancen und Vereinbarkeit hingewiesen. .	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen» – Merkblatt «Gleiche Chancen für Frau und Mann»

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>Für neue Führungskräfte ab Stufe Abteilungsleitung ist der Kurs «Führen mit Gender- und Diversitykompetenz» Pflicht. 2012 führte die Stadt die Kampagne «Pack deine Chance» durch, die unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisierte. Dazu wurden im Laufe des Jahres 6 Postkarten mit Geschichten von Mitarbeitenden verteilt, so z.B. von einer Projektleiterin und einer Amtsleiterin, die beide je ein Kind im Primarschulalter haben und Teilzeit arbeiten.</p> <p>Im internen Weiterbildungsprogramm werden je nach Nachfrage Kurse wie «Männerforum: Als Vater engagiert in Beruf und Familie» und «Beruf - Familie/Privatleben - Freizeit: «Wie kann die Balance gelingen?» angeboten.</p> <p>Des Weiteren bieten die Beauftragte für Gleiche Chancen sowie weitere Mitarbeiter/innen des Personalamtes Beratung zu allen Fragen rund um die Chancengleichheit an. Dies wird mit einem Flyer kommuniziert, den alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsvertrag erhalten.</p>	
Schaffhausen	-	-
Solothurn	-	-
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sitten	-	-
Zug	Neue Mitarbeitende werden zu einer Einführungsveranstaltung eingeladen, in der sie unter anderem eine Einführungsmappe mit einer A-Z-Broschüre über die Stadtverwaltung Zug und deren Weisungen, Leistungen und Verordnungen erhalten.	-
Zürich	Die Fachstelle für Gleichstellung führt laufend Massnahmen zur Sensibilisierung innerhalb der Verwaltung durch. Dazu gehören Merkblätter, verschiedene Aktivitäten wie Lunch-Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Impulstage und Beratungsangebote. Informationen sind auf der Website der Fachstelle zu finden.	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt Schwangerschaft - Mutterschaft – Merkblatt Arbeiten bei der Stadt Zürich

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.5 Personalkennzahlen

Frage: Erhebt die kantonale Verwaltung Personalkennzahlen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen?

4.5.1 Kantone

Abbildung 4-9: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalkennzahlen», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Es werden die Personalkennzahlen Anteil Frauen und Männer, Anteil Teilzeitbeschäftigte, Anteil Frauen in Führungspositionen und Anteil Frauen nach Lohnklassen erhoben.	<ul style="list-style-type: none"> – Aufgaben- und Finanzplan – Jahresbericht 2015
AI	Im jährlich verfassten Geschäftsbericht der gesamten kantonalen Verwaltung werden die Pensen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewiesen, aufgeschlüsselt nach Ämtern und Departementen.	– Geschäftsbericht 2015, Kanton Appenzell Innerrhoden, S.75 ff., Ziff. 2305
AR	Der Kanton erhebt die Teilzeitanstellungen nach Hierarchie und Geschlecht. Das Dokument ist auf Anfrage erhältlich.	-
BE	Das Personalamt des Kantons Bern erhebt jährlich die wichtigsten Kennzahlen zu seinem Personal in den Bereichen: Personalbestand, Personalstruktur, Personalfluktuations. Im Bereich Personalstruktur werden folgende für die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen interessante Kennzahlen erhoben: Anteil Frauen (%), Anteil Teilzeitangestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen, Anteil Teilzeitangestellte in Führungspositionen. http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.html	– Personalstatistik
BL	-	-
BS	Jedes Jahr veröffentlicht der Zentrale Personaldienst Basel-Stadt den Jahresbericht. Darin enthalten sind auch Kennzahlen bezüglich des Frauenanteils und des Anteils Teilzeitstellen. Zusätzlich werden im Chancengleichheitsreporting alle drei Jahre die Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen und der Anteil Teilzeitstellen im Kader aufgezeigt.	<ul style="list-style-type: none"> – Jahresbericht 2015 Kanton Basel-Stadt – Chancengleichheitsreporting 2010-2013
FR	-	-
GE	Le Système d'information des ressources humaines de l'Etat de Genève (SIRH), répondant à la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, permet d'extraire en tout temps les données suivantes à titre statistique : proportion de femmes,	<ul style="list-style-type: none"> – Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données (LIPAD, A 2 08) – Bilan social de l'administration cantonale genevoise

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	proportion d'employés à temps partiel, proportion de femmes occupant des postes de cadre supérieur et proportion d'employés à temps partiel occupant des postes de cadre supérieur. Un bilan social annuel est publié.	
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	Es werden folgende Kennzahlen quartalsweise in einem HR-Cockpit auf den Ebenen Verwaltung, Departemente und Dienststellen im Längsvergleich über die letzten 5 Jahre ausgewiesen: Geschlechterverteilung, Verteilung nach Beschäftigungsgrad, Teilzeitquote, Altersstruktur, Durchschnittsalter, Dienstaltersstruktur, Geschlechterverteilung pro Kaderstufe, Fluktuationsrate, Fluktuationsrate pro Alterskategorie, Frühfluktuation, Anteil Auszubildende. Der grössere Teil der Kennzahlen wird nach Geschlecht strukturiert. Auf der Website werden die wichtigsten fünf Kennzahlen publiziert.	– HR-Cockpit, Website der Dienststelle Personal, nur intern zugänglich
NE	Le rapport de gestion du service des ressources humaines publie annuellement les données suivantes: proportion de temps partiels par sexe, répartition des employé-e-s par classe de traitement et par sexe, taux d'activité moyen par sexe et proportion de femmes cadres. Par ailleurs, les articles 2 et 3 du règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes prévoient l'analyse d'indicateurs statistiques / tableaux de bord, de manière à évaluer l'effet des mesures introduites.	– Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 2, 3) – Rapport de gestion 2015 du Département de la justice, de la sécurité et de la culture, p. 43 ss
NW	Das Personalamt des Kantons Nidwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen bezüglich Anteil Frauen/Männer und die Anzahl Frauen/Männer mit Teilzeitanstellung.	– Personalbestände Kanton Nidwalden 2015
OW	Das Personalamt des Kantons Obwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen. Es wird zwischen Voll- und Teilzeitanstellungen sowie zwischen Frauen und Männer unterschieden.	– Voll- und Teilzeitanstellung, Kennzahlen von 2013
SG	Das Personalamt veröffentlicht in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Statistik vierteljährlich die Personalkennzahlenstatistik (u.a. Geschlechterverhältnis, Teilzeit-/Vollzeitstellen).	-
SH	Der jährlich erscheinende Geschäftsbericht des Kantons Schaffhausen listet unter dem Personalamt die Anzahl der Voll- und Teilzeitangestellten auf. Der Bericht wird jeweils aufgeschaltet auf http://www.sh.ch/ > Parlament > Vorlagen (Regierung).	– Geschäftsbericht 2015, Teil A: Verwaltungsbericht, S. 109 – www.sh.ch > Parlament > Vorlagen (Regierung)
SO	Kennzahlen über die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad in verschiedenen Kaderbereichen werden alle 2 Jahre im Gendercontrolling ausgewiesen. Kennzahlen über den	– Gendercontrolling – Analyse zum Stand der Gleichstellung im Kanton

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden werden im Jahresbericht des Personalamtes ausgewiesen.	Solothurn – Geschäftsbericht Personalamt
SZ	Im Kanton Schwyz werden die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil in den verschiedenen Departementen sowie in den Gerichten und Schulen monatlich erhoben.	– Personal Vademecum Kanton Schwyz (24.05.2011)
TG	Der Kanton Thurgau weist im Rahmen des Geschäftsberichtes jährlich den Anteil der beschäftigten Frauen und Männer und den Anteil von Frauen und Männer in Teilzeitpensen aus.	– Geschäftsbericht 2015, Anhang 1
TI	-	-
UR	Das Amt für Personal veröffentlicht Angaben zum Anteil Vollzeit- und Teilzeitstellen sowie zum Anteil Frauen und Männer.	– Personalkennzahlen, Stand August 2016
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a publié le 15 septembre 2014 une publication intitulée « Les chiffres de l'égalité - Vaud 2014 », comprenant des données sur le personnel de l'administration cantonale. Les données suivantes ont été prélevées : proportion d'employé-e-s travaillant à temps partiel et à temps plein selon le sexe, répartition par classe salariale selon le sexe. Le BEFH travaille en collaboration avec Statistique Vaud pour la récolte des informations chiffrées. Il est prévu que « Les chiffres de l'égalité » soient publiés régulièrement.	– "Les chiffres de l'égalité" – Mesures prévues par le plan de l'égalité
VS	Erhoben wird der Prozentsatz der Teilzeit-Mitarbeiterinnen. Gesammelt wurden die Daten 2000 und 2006 von der Dienststelle für Personalmanagement. Ab 2013 wird die Dienststelle für Personalmanagement jährlich Personalkennzahlen veröffentlichen, unter anderem mit Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Befragung der Mitarbeitenden zur Zufriedenheit mit den Arbeitskonditionen wird alle 5 Jahre durchgeführt.	– Pressemitteilung: Förderung der Vereinbarkeit Beruf und Familie für Staatsangestellte (Februar 2007) – Pressemitteilung: Walliser Kantonsverwaltung - Zufriedenheitsumfrage 2013
ZG	Das Personalamt erhebt den Anteil Vollzeit- und Teilzeitstellen sowie den Anteil Frauen und Männer.	-
ZH	Die Kantonale Verwaltung erhebt folgende Personalkennzahlen: Anteil Frauen, Anteil Teilzeitan-gestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen (Definition Führungsposition: Lohnklasse 21 und höher). Der Kanton Zürich gibt einen jährlichen Bericht zu den Personalführungskennzahlen der Verwaltung heraus. Dieser hält u.a. den Anteil der Geschlechter bei den individuellen Lohnerhöhungen und den Einmalzulagen fest. Er gibt zudem Aufschluss zu den Austrittsgründen.	– Kurzfassung des Geschäftsberichtes 2015 des Regierungsrats, S. 32 ff. – Personalführungskennzahlen 2013, 2014, 2015

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.5.2 Gemeinden

Abbildung 4-10: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalkennzahlen», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Ausgewählte Personalkennzahlen sind im Jahresbericht Band 3, Statistik, ausgewiesen. Weitere steuerungsrelevante Kennzahlen werden im Rahmen des verwaltungsinternen Gleichstellungscontrollings aufbereitet. Angesichts der positiven Bilanz und der Akzeptanz des Aktionsplans bei den Beteiligten setzt der Gemeinderat auch weiterhin auf eine systematische und koordinierte Gleichstellungspolitik mittels Strategie- und Massnahmenplan. Der neue Aktionsplan für die Jahre 2015 - 2018 wird gemäss Medienmitteilung des Gemeinderats im Frühjahr 2015 vorgelegt.	– Jahresbericht Band 3, Statistik (S. 210 ff)
Liestal	-	-
Freiburg	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices dans le rapport de gestion de la commune: - répartition hommes-femmes - classes salariales	– Rapport de gestion 2013, pp. 40-43
Genf	La Direction des ressources humaines prélève annuellement des données relatives au personnel qui figurent dans le Bilan social des ressources humaines de la Ville de Genève, un document informatif du Conseil administratif à l'intention du Conseil municipal. Un nombre important d'indicateurs rend compte de la situation de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, tout particulièrement en matière d'articulation des vies professionnelle et privée : la proportion des postes à temps partiel, la répartition entre femmes et hommes, et selon la classe de traitement également ; ainsi que les changements de taux d'activité en cours d'emploi et les taux d'activité lors de l'ouverture des postes.	– Bilan social 2015 ci-joint et lien Internet
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	-	-
Neuenburg	Le service des ressources humaines publie annuellement dans le rapport sur la gestion et les comptes, les données suivantes: âge moyen par sexe, taux d'occupation par sexe, répartition des	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	niveaux de fonction par sexe.	
Stans	Der Personaldienst Stans erstellt jährlich einen Rechenschaftsbericht zu Händen des Gemeinderates. In diesem werden die folgenden Personalkennzahlen für das jeweilige Kalenderjahr festgehalten: Anteil Frauen / Männer gesamt und nach Abteilungen, Verteilung nach Altersgruppen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Fluktuationsrate, Arbeitspensen (unterteilt nach Frauen und Männer), Krankheits- und Weiterbildungstage sowie Übersicht über die Ein- und Austritte.	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	Im jährlich erscheinenden Bericht der Dienststellen der Stadt St.Gallen präsentiert das Personalamt Kennzahlen über den Personalbestand. Erhoben werden Zahlen bezüglich dem Anteil von beschäftigten Frauen und Männer sowie die Anteile der Teilzeitarbeitenden.	- Geschäftsbericht Stadt St.Gallen 2015, Seiten 35/36.
Schaffhausen	Im jährlichen Verwaltungsbericht werden die Anteile Voll- und Teilzeitangestellte nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt.	- Verwaltungsbericht des Stadtrates 2007, S. 7
Solothurn	Im jährlich erscheinenden Verwaltungsbericht der Stadt Solothurn präsentiert der Personaldienst Kennzahlen über den Personalbestand. Erhoben werden u.a. Zahlen bezüglich der Anzahl Beschäftigten im Haupt- und Nebenamt.	-
Schwyz	Die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil in den verschiedenen Abteilungen sowie an der Gemeinde-schule wird periodisch, mindestens einmal jährlich im Zusammenhang mit der Festlegung des Stellenplanes, erhoben.	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sitten	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices : - effectif / EPT - répartition hommes-femmes	- Rapport de gestion annuel
Zug	Im jährlich erscheinenden Geschäftsbericht werden die Personalkennzahlen Anteil Frauen und Männer, Anteil Teilzeitbeschäftigte, Anteil Frauen nach Lohnklassen erhoben.	- Geschäftsbericht 2015
Zürich	Für den Geschäftsbericht des Stadtrats werden folgende Kennzahlen jährlich erhoben: Anteil der Frauen (resp. Männer) nach Beschäftigungsgrad. - Beschäftigungsgrad $\geq 90.00\%$ (Vollzeitstellen)	- Geschäftsbericht des Stadtrats 2015 - Geschäftsbericht & Rechnung der Stadt Zürich

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Anteil Frauen 2015: 34.1 % – Beschäftigungsgrad = 50.00-89.99 % (Teilzeitstellen I) Anteil Frauen 2015: 77.1 % – Beschäftigungsgrad = 0.01-49.99 % (Teilzeitstellen II) Anteil Frauen 2015: 73.2 %	

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

4.6 Verantwortliche Verwaltungsstelle

4.6.1 Kantone

AG Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Personal und Organisation Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 https://www.ag.ch/	GL Fachstelle Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus	Rathaus Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83
AI Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	GR Personalamt Graubünden Steinbruchstrasse 18 7000 Chur 081 257 32 40 info@pa.gr.ch http://www.pa.gr.ch/	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch
AR Personalamt Kanton Appenzell I.Rh. Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91	JU République et Canton du Jura Service des ressources humaines 2, rue du 24-Septembre 2800 Delémont 032 420 58 80 secr.srh@jura.ch	TG Personalamt Thurgau Bahnhofplatz 69 8510 Frauenfeld 058 345 66 68 www.personalamt.tg.ch
BE Finanzdirektion des Kanton Bern Personalamt Münstergasse 45 3011 Bern 031 633 43 36 http://www.fin.be.ch/site/pa-personalamt	LU Finanzdepartement des Kantons Luzern Dienststelle Personal Hirschengraben 36 6002 Luzern 041 228 55 55 info.DPE@lu.ch http://www.personal.lu.ch/	TI Dipartimento delle finanze e dell'economia Divisione delle risorse. Sezione delle risorse umane Residenza governativa 6500 Bellinzona 091 814 43 38 dfe-dr@ti.ch http://www.ti.ch/sru
BL Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft Personalamt Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 52 32	NE Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch www.ne.ch/opfe	UR Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf 041 875 22 44
BS Zentraler Personaldienst Basel-Stadt Chancengleichheit Spiegelgasse 4 4051 Basel Postadresse: Postfach 4005 Basel 061 267 99 59 http://www.arbeitgeber.bs.ch	NW Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch	VD Département des finances et des relations extérieures (DFIRE) Statistique Vaud (STATVD) Rue de la Paix 6 1014 Lausanne 021 316 29 99 Département du territoire et de l'environnement (DTE) Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Rue Caroline 11 1014 Lausanne 021 316 61 24 info.befh@vd.ch http://www.vd.ch/egalite/
FR Finanzverwaltung Amt für Personal und Organisation rue Joseph-Piller 13 1701 Fribourg 026 305 32 52 spo@fr.ch http://appl.fr.ch/spo	OW Finanzdepartement Personalamt St. Antonistrasse 4 6061 Sarnen 041 666 62 64 personalamt@ow.ch	VS Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) Rue Caroline 4 1014 Lausanne 021 316 19 19
GE Département des finances (DF) Office du personnel de l'Etat (OPE) Rue du Stand 26 Case postale 3937 1211 Genève 3 022 546 08 33 http://ge.ch/etat-employeur/	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 personalamt.fdpa@sg.ch	VS Departement für Finanzen und Institutionen Dienststelle für Personalmanagement Place de la Planta 3 Palais du Gouvernement 1950 Sitten
	SH Finanzdepartement des Kantons Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch	
	SO Finanzdepartement Personalamt	

027 606 27 50 srh@admin.vs.ch	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechts- abteilung Walcheplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch	http://www.personalamt.zh.ch
ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch		

4.6.2 Gemeinden

Aarau Stadtverwaltung Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	Glarus Leiter Personal und Aus- bildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Schwyz Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51 erika.baumeler@gemein- deschwyz.ch
Appenzell Bezirksverwaltung Appen- zell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Chur Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Frauen- feld Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 51 11
Herisau Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Delémont Chancellerie communale, Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@dele- mont.ch	Bellinzona Risorse Umane di Bellin- zona Piazza Nosetto Palazzo Civico 1 6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.personale@bel- linzona.ch http://www.bellinzona.ch
Bern Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 personalamt@bern.ch Fachstelle für die Gleich- stellung von Frau und Mann Junkerngasse 47 Postfach 3000 Bern 8 031 321 62 99 gleichstellung@bern.ch	Luzern Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21	Altdorf Gemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12
Liestal Stadt Liestal Stabsstelle Zentrale Dienste Rathausstrass 36 4410 Liestal 061 927 52 62	Neuen- burg Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch	Lausanne Service du personnel Déléguée à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lausanne.ch
Freiburg Relations humaines Administration commu- nale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.humaines@ville- fr.ch	Stans Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstrasse 18 Postfach 442 6371 Stans	Sitten Ville de Sion Ressources humaines Espace des Remparts 6 1950 Sion 027 324 35 11
Genf Département des fi- nances et du logement de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cour de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	St. Gallen Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personalamt@stadt.sg.ch	Zug Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personal-dienst@stadt- zug.ch
	Schaff- hausen Präsidialreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72	Zürich Stadt Zürich Human Resources Ma- nagement Gotthardstrasse 61 Postfach 8022 Zürich 044 412 37 00 <a href="http://www.stadt-zu-
erich.ch/content/fd/de/in-
dex/personal.html">http://www.stadt-zu- erich.ch/content/fd/de/in- dex/personal.html
	Sarnen Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66	
	Solothurn Rechts- und Personal- dienst Baselstrasse 7 Postfach 460 4502 Solothurn 032 626 91 3 rpd@solothurn.ch	

5 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen

5.1 Übersicht

Im letzten Abschnitt werden die Arbeitsbedingungen der öffentlichen Verwaltung bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Die zusammengetragenen Informationen stammen in der Regel aus den kommunalen und kantonalen Personalverordnungen. Für einzelne Aspekte wie Stillen am Arbeitsplatz oder Telearbeit existieren zudem in einigen Kantonen und Gemeinden Informationsbroschüren mit weiterführenden Informationen. Es wird über folgende Aspekte ein Überblick geboten:

- **Teilzeitarbeit:** Ist die Teilzeitarbeit in der Personalverordnung des Kantons geregelt?
- **Flexible Arbeitszeiten:** Sind flexible Arbeitszeiten in der Personalverordnung des Kantons geregelt?
- **Jobsharing:** Ist das Jobsharing in der Personalverordnung des Kantons geregelt?
- **Home Office:** Ist Home Office in der Personalverordnung des Kantons geregelt?
- **Stillzeit:** Gibt es in der Personalverordnung der kantonalen Verwaltung Vorgaben bezüglich Stillzeiten?
- **Mutterschaftsurlaub:** Wie viele Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt die kantonale Verwaltung?
- **Vaterschaftsurlaub:** Gewährt die kantonale Verwaltung einen Vaterschaftsurlaub?
- **Adoptionsurlaub:** Gewährt die kantonale Verwaltung einen Adoptionsurlaub?
- **Unbezahlter Urlaub:** Gewährt die kantonale Verwaltung einen unbezahlten Urlaub in Zusammenhang mit einer Geburt oder Adoption?
- **Freie Tage bei Krankheit des Kindes:** Maximal wie viele freie Tage gewährt die kantonale Verwaltung ihren Arbeitnehmenden bei Krankheit eines Kindes?
- **Familienergänzende Kinderbetreuung:** Ist die Unterstützung der Angestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung durch die kantonale Verwaltung in einem Reglement oder offiziellen Dokument geregelt?

Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit und *flexible Arbeitszeiten* sind in allen kantonalen Verwaltungen möglich. *Jobsharing* kennen hingegen nur 9 Kantone (BE, BS, GL, NE, NW, OW, SH, SO, TI) und *Home Office* 15 Kantone (AG, AI, BE, BS, GE, LU, NE, SG, SH, SO, TG, VD, VS, ZG, ZH). Ähnlich sieht die Situation in den Hauptorten aus: Die Angestellten können in allen Hauptorten – mit Ausnahme von Herisau – Teilzeit arbeiten und haben flexible Arbeitszeiten. Sich einen Arbeitsplatz zu teilen (*Jobsharing*) ist in 14 Hauptorten (Aarau, Bern, Genf, Glarus, Chur, Delémont, Luzern, Stans, Sarnen, St. Gallen, Solothurn, Altdorf, Zug, Zürich) möglich und von zu Hause

aus zu arbeiten (Home Office) in 10 Hauptorten (Aarau, Bern, Luzern, Stans, St. Gallen, Schwyz, Altdorf, Lausanne, Zug, Zürich).

Seit 2014 nahm die Anzahl Kantone und Hauptorte, die alternative Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Home Office anbieten, leicht zu.

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Die meisten Kantone und Hauptorte gewähren einen *Mutterschaftsurlaub* von 16 Wochen und die Lohnfortzahlung beträgt in der Regel 100%. Die Regelung des Mutterschaftsurlaubs ist somit in vielen Kantonen und Hauptorten grosszügiger als vom Bundesgesetz vorgesehen (14 Wochen Urlaub, 80% Lohnfortzahlung).

Bei der Regelung des *Vaterschaftsurlaubs* gibt es hingegen zwischen den Kantonen und Hauptorten grössere Unterschiede. Während eine Minderheit der Kantone und Hauptorte einen Vaterschaftsurlaub von 1 bis 3 Tagen gewährt, sehen die meisten Kantone und Hauptorte einen Vaterschaftsurlaub zwischen 5 bis 10 Tagen vor. Einige Hauptorte sind auffallend grosszügig, so dauert der Vaterschaftsurlaub in Bern 3 Wochen, in Genf 4 Wochen, in Neuenburg 20 Tage und in Lausanne 21 Tage. Der Lohnersatz während des Vaterschaftsurlaubs beträgt in allen Kantonen und Hauptorten 100% (Ausnahme: Herisau ohne kommunalen Vorgaben).

Während bezüglich Mutterschaftsurlaub seit 2014 kaum eine Änderung beobachtet werden kann, wurde die Dauer des Vaterschaftsurlaubs im selben Zeitraum tendenziell verlängert.

Stillzeiten

Die meisten Kantone und Hauptorte mit einer Regelung der Stillzeit in der Personalverordnung zitieren das Bundesgesetz, wonach eine 30-minütige Stillpause bei bis zu 4 Stunden Arbeitszeit bezahlt ist, 60 Minuten ab 4 Stunden Arbeitszeit und 90 Minuten ab 7 Stunden Arbeitszeit. In einigen weiteren Kantonen und Hauptorten ist in der Personalverordnung festgehalten, dass Stillzeit am Arbeitsort als Arbeitszeit gilt, ohne dies weiter zu spezifizieren. Das Stillen ausserhalb des Arbeitsortes ist weniger klar geregelt als das Stillen am Arbeitsplatz. Mehrere Kantone und Hauptorte gaben an, dass die Hälfte der Abwesenheitszeit als Arbeitszeit angerechnet werden kann, aber maximal eine Stunde pro Tag. Als einziger Kanton gewährt Luzern bezahlte Stillpausen für zwei Jahre. In den anderen Kantonen und Hauptorten gelten die Regelungen zur Stillzeit bis zum ersten Lebensjahr des Kindes. 11 Kantone (AI, AR, BL, GE, GL, NW, SH, SO, SZ, TG, UR) und 14 Hauptorte (Aarau, Appenzell, Herisau, Liestal, Glarus, Delémont, Sarnen, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Schwyz, Frauenfeld, Sitten, Zug) gaben an, dass ihre Personalverordnung keine Vorgaben zu Stillzeiten beinhaltet.

Insbesondere auf kantonaler Ebene kann seit 2014 ein Ausbau der Regelungen bezüglich Stillzeiten beobachtet werden.

Adoptionsurlaub und unbezahlter Urlaub

Der *Adoptionsurlaub* ist in den Kantonen und Hauptorten unterschiedlich geregelt. Während einige Kantone (AG, AI, GL, NW, OW, SG, SH, SO und UR) und Hauptorte (Aarau, Appenzell,

Herisau, Glarus, Luzern, Stans, Sarnen, Schaffhausen, Solothurn, Frauenfeld, Altdorf, und Zug) keinen Adoptionsurlaub gewähren, beträgt der Adoptionsurlaub anderenorts bis zu 20 Wochen. In allen Kantonen und Hauptorten mit einem Adoptionsurlaub besteht eine Lohnfortzahlung von 100%.

Ebenfalls unterschiedlich geregelt ist der *unbezahlte Urlaub* in Zusammenhang mit einer Geburt oder Adoption. In vielen Kantonen und Hauptorten ist ein unbezahlter Urlaub grundsätzlich möglich, aber nicht klar geregelt. Andere Kantone resp. Hauptorte gewähren Urlaube von bis zu zwei Jahren.

Sowohl bezüglich Adoptionsurlaub als auch bezüglich unbezahltem Urlaub gab es seit 2014 keine wesentlichen Änderungen.

Freie Tage bei Krankheit des Kindes

Bei Krankheit eines Kindes gewähren die meisten Kantone und Hauptorte zwischen 1 bis 3 freien Tagen pro Ereignis. Einige Kantone resp. Hauptorte regeln die freien Tage nicht pro Ereignis, sondern pro Jahr. Beispielsweise erhalten die Angestellten im Kanton Genf maximal 15 freie Tage pro Jahr und in der Stadt Lausanne maximal 10 freie Tage pro Jahr. Mehrere Kantone und Hauptorte gaben an, dass sich die Regelung nicht auf Kinder beschränkt, sondern generell für die Pflege von Familienangehörigen gilt. Mehrheitlich sind die freien Tage bezahlt.

Auch in diesem Bereich gab es seit 2014 keine wesentliche Veränderung.

Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung

15 Kantone (AG, AI, AR, BE, GE, LU, NE, NW, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZH) und 11 Hauptorte (Herisau, Bern, Genf, Luzern, Stans, St. Gallen, Schaffhausen, Solothurn, Bellinzona, Lausanne, Zug) gaben an, dass die Unterstützung der Angestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung in einem Reglement oder offiziellen Dokument geregelt ist. Bei rund einem Drittel der Kantone resp. Hauptorte mit einem Unterstützungsangebot handelt es sich um finanzielle Unterstützung, bei rund einem Drittel um organisatorische Unterstützung. Ein weiteres Drittel der Kantone resp. Hauptorte bietet sowohl finanzielle als auch organisatorische Unterstützung an.

Seit 2014 fand in diesem Bereich kaum eine Entwicklung statt.

5.1.1 Kantone

Abbildung 5-1: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, verschiedene Arbeitszeitmodelle» auf Kantonebene

Kanton	Teilzeitarbeit	Flexible Arbeitszeiten	Jobsharing	Home Office
AG	ja	ja	nein	ja
AI	ja	ja	nein	ja
AR	ja	ja	nein	nein
BE	ja	ja	ja	ja
BL	ja	ja	nein	nein
BS	ja	ja	ja	ja
FR	ja	ja	nein	nein
GE	ja	ja	nein	ja
GL	ja	ja	ja	nein
GR	ja	ja	nein	nein
JU	ja	ja	nein	nein
LU	ja	ja	nein	ja
NE	ja	ja	ja	ja
NW	ja	ja	ja	nein
OW	ja	ja	ja	nein
SG	ja	ja	nein	ja
SH	ja	ja	ja	ja
SO	ja	ja	ja	ja
SZ	ja	ja	nein	nein
TG	ja	ja	nein	ja
TI	ja	ja	ja	nein
UR	ja	ja	nein	nein
VD	ja	ja	nein	ja
VS	ja	ja	nein	ja
ZG	ja	ja	nein	ja
ZH	ja	ja	nein	ja

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-2: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub» auf Kantonebene

Kanton	Mutterschaftsurlaub		Vaterschaftsurlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Lohnersatz
AG	16 Wochen	100%	3 Tage	100%
AI	14 Wochen	80%	2 Tage	100%
AR	16 Wochen	100%	2 Tage	100%
BE	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
BL	16 Wochen	100%	5 Tage / 12 Wochen	100% / unbezahlt
BS	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
FR	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
GE	20 Wochen	100%	10 Tage	100%
GL	10 Wochen / 14 Wochen ¹	100%	2 Tage	100%
GR	14 Wochen / 2 Wochen Schwangerschaftsurlaub	90% / 100%	3 Tage	100%
JU	16 Wochen	100%	12 Tage	100%
LU	16 Wochen	100%	1 Woche	100%
NE	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
NW	16 Wochen	80-100%	5 Tage	100%
OW	16 Wochen	80-100%	1 Tag	100%
SG	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
SH	4 Monate	100%	5 Tage	100%
SO	16 Wochen	100%	2 Tage	100%
SZ	14 Wochen / 16 Wochen ¹	80 / 100%	3 Tage	100%
TG	16 Wochen	100%	2 Tage	100%
TI	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
UR	14 Wochen	80% (max. 196 CHF pro Tag)	4-5 Tage	100%
VD	4 Monate	100%	5 Tage	100%
VS	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
ZG	8 Wochen / 16 Wochen ¹	100%	5 Tage	100%
ZH	16 Wochen	100%	5 Tage	100%

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

¹ Ab dem 2. Dienstjahr

Abbildung 5-3: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Stillzeit» auf Kantonebene

Kanton	Stillzeit		
	am Arbeitsort	ausserhalb des Arbeitsortes	Dauer
AG	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
AI	keine Regelung	-	-
AR	keine Regelung	-	-
BE	Stillzeit gilt als Arbeitszeit, bei einer täglichen Arbeitszeit von bis 4 Stunden 30 Min., bei mehr als 4 Stunden 60 Min. und bei mehr als 7 Stunden 90 Min.	-	-
BL	keine Regelung	-	-
BS	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
FR	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit, aber max. 1 Stunde pro Mahlzeit	
GE	keine Regelung	-	-
GL	keine Regelung	-	-
GR	Stillzeit gilt als Arbeitszeit bei einer täglichen Arbeitszeit von bis 4h mind. 30', bei mehr als 4 h mind. 60' und bei mehr als 7 Stunden mind. 90'	ebenfalls, wobei für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen ist	1. Lebensjahr des Kindes
JU	Es wird ein 4-wöchiger Stillurlaub gewährt, danach kann weiter eine Stunde pro Tag bezahlte Stillzeit bezogen werden	-	1. Lebensjahr des Kindes
LU	Maximal 90 Min. besoldete Stillzeit pro Tag im ersten Lebensjahr	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit, aber max. 1 Stunde pro Tag	bis zum 2. Lebensjahr des Kindes
NE	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit	-
NW	keine Regelung	-	-
OW	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	-	-
SG	Stillzeit gilt als Arbeitszeit, bei einer täglichen Arbeitszeit von bis 4 Stunden mind. 30 Min., bei mehr als 4 Stunden mind. 60 Min. und bei mehr als 7 Stunden mind. 90 Min.	-	-
SH	keine Regelung	-	-
SO	keine Regelung	-	-
SZ	keine Regelung	-	-
TG	keine Regelung	-	-
TI	Stillenden Müttern steht die zum Stillen benötigte Zeit ge-	-	-

	mässig der vom Bund definierten Arbeitsgesetzgebung zur Verfügung		
UR	keine Regelung	-	-
VD	Stillenden Müttern wird anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ein Stillurlaub von einem Monat gewährt. «Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: - bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten; - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten; - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.» (ArGV 1)	Stillenden Müttern wird anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ein Stillurlaub von einem Monat gewährt. «Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: - bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten; - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten; - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.» (ArGV 1)	1. Lebensjahr des Kindes
VS	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit, aber max. 1 Stunde pro Mahlzeit	1. Lebensjahr des Kindes
ZG	Stillzeit gilt in beschränktem Umfang als Arbeitszeit	Stillzeit gilt in beschränktem Umfang als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
ZH	Regelung gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1	Regelung gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1	Regelung gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-4: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Adoptionsurlaub, unbezahlter Urlaub» auf Kantonsebene

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Bedingung
AG	-	-	max. 1 Jahr	betriebliche Umstände erlauben es
AI	-	-	max. 3 Monaten	mindestens fünf Dienstjahre
AR	2 Tage	100%	max. 3 Monaten	3 Monate im Voraus ankündigen
BE	10 Tage	100%	Max. 6 Monate	Dienstbetrieb muss sichergestellt sein
BL	12 Wochen	Unbezahlt	Max. 1 Jahr für Mütter und 12 Wochen für Väter	Mutter-/Vaterschaft
BS	8 Wochen	100%	Max. 8 Monate für Mütter und Väter, wenn beide in der öffentlichen Verwaltung	-

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
			arbeiten, können sie sich die 8 Monate aufteilen	
FR	4 Wochen für Männer, 12 Wochen für Frauen	100%	-	-
GE	20 Wochen für Frauen, 10 Tage für die Männer	100%	10 Tage zusätzlich nach dem Vaterschaftsurlaub, 2 Jahre unbezahlter Urlaub für Mütter und Väter Sabbatical von 3 Monaten (höchstens 3x in einer Laufbahn)	-
GL	-	-	Möglich aber unbestimmt	Wenn dem Arbeitgeber daraus keine Nachteile erwachsen
GR	3 Tage	100%	Möglich aber unbestimmt	Unter Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse
JU	16 Wochen	100%	Möglich aber unbestimmt	-
LU	Max. 8 Wochen	100%	Es gelten die allg. Regeln zum unbesoldeten Urlaub	-
NE	16 Wochen	100%	Unbezahlter Mutter-/Vaterschaftsurlaub von maximal 3 Monaten; Möglichkeit einer Reduktion des Beschäftigungsgrades während des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs	-
NW	-	-	Möglich aber unbestimmt	Unter Berücksichtigung betrieblicher und anderer wichtiger Gründe
OW	-	-	Möglich aber unbestimmt	Besondere Umstände
SG	-	-	Möglich aber unbestimmt	«es besteht kein Anspruch»
SH	-	-	Möglich aber unbestimmt	betriebliche Umstände erlauben es
SO	-	-	Mütter und Väter	Gesuch und wenn es die betrieblichen Umstände erlauben
SZ	3 Tage	100%	unbestimmt	Wenn die Freistellung überwiegend im Interesse der / des Mitarbeitenden liegt
TG	2 Tage	100%	Max. 3 Monate für Mütter	Wenn ein Neugeborenes länger im Spital bleiben muss, wird der bezahlte Urlaub vorübergehend unterbrochen oder wenn

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
	Anzahl Wochen	Prozent	Dauer	Bedingung
TI	16 Wochen	100%	Max. 9 Monate auch bei Adoption für Mütter und Väter oder aufgeteilt	der Zustand des Neugeborenen nach dem Mutterschaftsurlaub eine Wiederaufnahme der Arbeit verhindert
UR	-	-	60 Arbeitstage	betriebliche Umstände erlauben es
VD	4 Monate	100%	max. 1 Jahr für Eltern pro Kind	Une fois par enfant, qui doit être âgé de 12 ans au maximum à la date où débute le congé ; 12 mois de service ininterrompu exigés avant le début du congé, puis deux ans entre l'expiration du congé et le début du suivant.
VS	12 Wochen	100%	Max. 3 Monate können durch den Dienstchef gewährt werden, längere vom Departementsvorsteher	Tätigkeit der Dienststelle darf nicht merklich beeinträchtigt werden
ZG	5 Tage	100%	10 Tage pro Jahr von Amtsleitung, längere Urlaube müssen von Direktion abgesegnet werden	-
ZH	16 Wochen	100%	Unbestimmt für Mutter, Vater im 1. Lebensjahr des Kindes 1 Monat, bei Adoption Einzelfallregelung	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-5: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, freie Tage bei Krankheit eines Kindes, familienergänzende Kinderbetreuung» auf Kantonebene

Kanton	Freie Tage bei Krankheit eines Kindes		Familienergänzende Kinderbetreuung
	Anzahl Tage	Bedingung	
AG	bis 2 pro Ereignis	eigenes Kind, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
AI	-	-	organisatorische Unterstützung
AR	2 pro Ereignis	Familienmitglied, bezahlt	finanzielle Unterstützung
BE	4 pro Ereignis, 6 pro Jahr	Familienangehörige, bezahlt	organisatorische Unterstützung

BL	3 pro Ereignis, max. 5 pro Jahr	Haushaltsmitglied, bezahlt	-
BS	2 pro Ereignis, 6 pro Jahr	Eigene Kinder und nahe Angehörige, bezahlt	-
FR	-	-	-
GE	15 pro Jahr	ab dem 6. Lebensjahr des Kindes nur mit Arztzeugnis	organisatorische Unterstützung
GL	3 pro Ereignis	Kind Alleinerziehender, bezahlt	-
GR	3 pro Ereignis	Kinder und «pflegebedürftige Personen», bezahlt	-
JU	3 pro Ereignis, 5 pro Jahr	Schwere Erkrankung von Angehörigen, bezahlt	-
LU	1 pro Ereignis	Kind, bezahlt	finanzielle Unterstützung
NE	1-3 pro Ereignis	Kind, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
NW	-	-	finanzielle Unterstützung
OW	2 pro Ereignis	Kind, bezahlt	-
SG	2 pro Ereignis	Haushaltsmitglied, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
SH	3 pro Jahr	eigenes Kind, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
SO	2 pro Ereignis	Kinder im eigenen Haushalt	finanzielle Unterstützung
SZ	3 pro Ereignis	unaufschiebbare private Verpflichtungen, bezahlt	-
TG	2+ pro Ereignis	Kind, 2 Tage bezahlt und weitere unbezahlt	-
TI	3 pro Jahr	eigenes Kind, bezahlt	organisatorische Unterstützung
UR	2 pro Jahr	eigenes Kind, bezahlt	-
VD	5 pro Jahr	Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical	organisatorische Unterstützung
VS	5 pro Ereignis, 10 pro Jahr	nahe Verwandte, unklar	finanzielle Unterstützung
ZG	Kein Anspruch, Amtsleitung kann max. 10 Tage bezahlen oder unbezahlten Urlaub pro Jahr bewilligen	Besonderer Umstand, Bewilligung im Ermessen der Amtsleitung	organisatorische und finanzielle Unterstützung
ZH	5 pro Ereignis	Kind, bezahlt	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014).

5.1.2 Gemeinden

Abbildung 5-6: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, verschiedene Arbeitszeitmodelle» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Teilzeitarbeit	Flexible Arbeitszeiten	Jobsharing	Home Office
Aarau	ja	ja	ja	ja
Appenzell	ja	ja	nein	nein
Herisau	nein	nein	nein	nein
Bern	ja	ja	ja	ja
Liestal	ja	ja	nein	nein
Freiburg	ja	ja	nein	nein
Genf	ja	ja	ja	nein
Glarus	ja	ja	ja	nein
Chur	ja	ja	ja	nein
Delémont	ja	ja	ja	nein
Luzern	ja	ja	ja	ja
Neuenburg	ja	ja	nein	nein
Stans	ja	ja	ja	ja
Sarnen	ja	ja	ja	nein
St. Gallen	ja	ja	ja	ja
Schaffhausen	ja	ja	nein	nein
Solothurn	ja	ja	ja	nein
Schwyz	ja	ja	nein	ja
Frauenfeld	ja	ja	nein	nein
Bellinzona	ja	ja	nein	nein
Altdorf	ja	ja	ja	ja
Lausanne	ja	ja	nein	ja
Sitten	ja	ja	nein	nein
Zug	ja	ja	ja	ja
Zürich	ja	ja	ja	ja

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-7: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Mutterschaftsurlaub		Vaterschaftsurlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Lohnersatz
Aarau	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Appenzell	14 Wochen	80%	2 Tage	100%
Herisau	16 Wochen	100%	1 Tage	keine kommunalen Vorgaben
Bern	16 Wochen	100%	3 Wochen	100%

Liestal	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
Freiburg	16 Wochen	100%	3Tage	100%
Genf	20 Wochen	100%	4 Wochen	100%
Glarus	10 Wochen / 14 Wochen ²	100%	3 Tage	100%
Chur	14 Wochen	100%	5 Tage	100%
Delémont	16 Wochen	100%	3 Tage	100%
Luzern	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Neuenburg	4 Monate	100%	20 Tage	100%
Stans	14 Wochen / 16 Wochen ³	80% / 100%	5 Tage	100%
Sarnen	16 Wochen	80-100%	-	-
St. Gallen	16 Wochen	100%	5 Tage / 10 Tage ³	100%
Schaffhausen	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
Solothurn	12 Wochen ⁴ / 16 Wochen	keine kommunalen Vorgaben	2 Tage	100%
Schwyz	14 Wochen / 16 Wochen ³	80 / 100%	5 Tage	100%
Frauenfeld	16 Wochen	100%	3 Tage	100%
Bellinzona	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Altdorf	14 Wochen	80%	2 Tage	100%
Lausanne	16 Wochen	100%	21Tage	100%
Sitten	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Zug	8 Wochen / 16 Wochen ³	keine kommunalen Vorgaben	10 Tage	100%
Zürich	16 Wochen	100%	10 Tage	100%

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-8: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Stillzeit» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Stillzeit		
	am Arbeitsort	ausserhalb des Arbeitsortes	Dauer
Aarau	keine Regelung	-	-
Appenzell	keine Regelung	-	-
Herisau	keine Regelung	-	-
Bern	bei weniger als 4 Stunden min. 30 Min., bei mehr als	bezahlt	1. Lebensjahr des Kindes

² Ab dem 2. Dienstjahr

³ Ab dem 4. Dienstjahr

⁴ Wenn das Anstellungsverhältnis nicht noch min. 1 Jahr weitergeführt wird.

	Stunden min. 60 Min., bei mehr als 7 Stunden min. 90 Min.		
Liestal	keine Regelung	-	-
Freiburg	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	-	
Genf	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	50% der Zeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
Glarus	keine Regelung	-	-
Chur	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	50% der Zeit gilt als Arbeitszeit	-
Delémont	keine Regelung	-	1. Lebensjahr des Kindes
Luzern	tägliche Arbeitszeit bis zu 4 Stunden max. 30 Min., bei mehr als 4 Stunden max. 60 Min., bei mehr als 7 Stunden max. 90 Min	tägliche Arbeitszeit bis zu 4 Stunden max. 30 Min., bei mehr als 4 Stunden max. 60 Min., bei mehr als 7 Stunden max. 90 Min	1. Lebensjahr des Kindes
Neuenburg	Sofern die betrieblichen Umstände es erlauben, sind Anpassungen der Arbeitszeiten möglich	-	-
Stans	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
Sarnen	keine Regelung	-	-
St. Gallen	keine Regelung	-	-
Schaffhausen	keine Regelung	-	-
Solothurn	keine Regelung	-	-
Schwyz	keine Regelung	-	-
Frauenfeld	keine Regelung	-	-
Bellinzona	Stillenden Müttern steht die zum Stillen benötigte Zeit gemäss der vom Bund definierten Arbeitsgesetzgebung zur Verfügung	-	-
Altdorf	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	max. 90 min. pro Tag bei Vollzeitpensum; inkl. Weg	-
Lausanne	Mit Arztzeugnis wird ein 4-wöchiger Stillurlaub gewährt	-	-
Sitten	keine Regelung	-	-
Zug	keine Regelung	-	-
Zürich	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	50% der Zeit gilt als Arbeitszeit	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-9: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Adoptionsurlaub, unbezahlter Urlaub» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Bedingung
Aarau	-	-	möglich aber unbestimmt	individuelles Gesuch
Appenzell	-	-	max. 3 Monaten	mindestens fünf Dienstjahre
Herisau	-	-	max. 6 Monaten	3 Monate vor Geburt ankündigen und direkt anschliessend an Mutterschaftsurlaub beziehen
Bern	8 Wochen	100%	max. 2 Jahre	in Zusammenhang mit Geburt oder Adoption
Liestal	8 Wochen	100%	Möglich aber unbestimmt	sofern die betrieblichen Umstände dies zulassen
Freiburg	1-8 Wochen	100%	Möglich aber unbestimmt	sofern die betrieblichen Umstände dies zulassen
Genf	20 Wochen für ein Elternteil, 4 Wochen für das andere Elternteil	100%	1 Jahr	höchstens 5 Jahre nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes
Glarus	-	-	Möglich aber unbestimmt	Wenn dem Arbeitgeber daraus keine Nachteile erwachsen
Chur	14 Wochen	100%	max. 6 Monate für die Mutter	anschliessend an den Mutterschaftsurlaub
Delémont	3 Tage	100%	max. 1 Jahr für Eltern	bei einer Geburt
Luzern	-	-	10 Tage	Zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub
Neuenburg	4 Monate	100%	-	-
Stans	-	-	Max. 1 Schuljahr (nur für Lehrpersonen)	nach min. 4 Dienstjahren
Sarnen	-	-	-	-
St. Gallen	8 Wochen	100%	Möglich aber unbestimmt	wenn die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben nicht beeinträchtigt wird
Schaffhausen	-	-	Möglich aber unbestimmt und der 13. Monatslohn kann in Form von Freitagen bezogen werden	-
Solothurn	-	-	Möglich aber unbestimmt	auf Gesuch

Schwyz	5 Tage	100%	Möglich aber unbestimmt	Wenn die Freistellung überwiegend im Interesse der / des Mitarbeitenden liegt
Frauenfeld	-	-	Max. 6 Monate für Mütter	Wenn der Zustand des Neugeborenen es der Mutter nicht erlaubt, nach Beendigung des ordentlichen Urlaubs zur Arbeit zurückzukehren
Bellinzona	8 Wochen	100%	-	-
Altdorf	-	-	Möglich, aber kein Anspruch	Wenn es die betriebliche Situation erlaubt
Lausanne	4 Monate	100%	1 Jahr	in Ausnahmefällen für Eltern
Sitten	16 Wochen	100%	Max. 1 Jahr	Das Funktionieren der Dienststelle darf nicht beeinträchtigt werden
Zug	-	-	Möglich aber unbestimmt	aus familiären Gründen
Zürich	max. 16 Wochen	100%	6 Wochen für Väter / unbestimmt	in ersten zwei Jahren nach Geburt / wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 5-10: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, freie Tage bei Krankheit eines Kindes, familienergänzende Kinderbetreuung» auf Gemeindeebene

Gemeinde	Freie Tage bei Krankheit eines Kindes		Familienergänzende Kinderbetreuung
	Anzahl Tage	Bedingung	
Aarau	3 pro Ereignis	Kind, bezahlt	-
Appenzell	keine kommunalen Vorgaben	-	-
Herisau	keine kommunalen Vorgaben	-	finanzielle Unterstützung
Bern	unbestimmt	Notsituation, bezahlt	organisatorische Unterstützung
Liestal	3 pro Ereignis	Angehörige, bezahlt	-
Freiburg	keine kommunalen Vorgaben	-	-
Genf	10 pro Jahr	ab dem 3. Tag nur mit Arztzeugnis	organisatorische Unterstützung

Glarus	3 pro Ereignis	Kind bei Alleinerziehenden, bezahlt	-
Chur	3 / 5 pro Ereignis	Familienangehörige im gleichen Haushalt / Alleinerziehende, bezahlt	-
Delémont	1-5 pro Ereignis	für Eltern, bezahlt	-
Luzern	3 pro Ereignis, 5 pro Jahr	Familienangehörige / Lebenspartner /-in, bezahlt Für Alleinerziehende mit schulpflichtigen Kindern: zur Erledigung unerwarteter Probleme	finanzielle Unterstützung (Familienzulage)
Neuenburg	keine kommunalen Vorgaben	-	-
Stans	bis alternative Betreuung sichergestellt ist (max. 3 Tage pro Ereignis)	-	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Sarnen	keine kommunalen Vorgaben	-	-
St. Gallen	5 / 10 (in Ausnahmefällen) pro Jahr	Familienmitglied, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Schaffhausen	3 pro Jahr	eigenes Kind, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Solothurn	keine kommunalen Vorgaben	-	finanzielle Unterstützung
Schwyz	1 pro Ereignis	unaufschiebbare private Verpflichtungen, bezahlt	-
Frauenfeld	1 pro Ereignis	eigenes Kind, 1 Tage bezahlt und weitere unbezahlt	-
Bellinzona	keine kommunalen Vorgaben	-	organisatorische Unterstützung
Altdorf	2 pro Jahr	eigenes Kind, bezahlt	-
Lausanne	10 pro Jahr	Kind	organisatorische Unterstützung
Sitten	3 jours par an	Conjoint, partenaire enregistré et enfant mineur.	-
Zug	3 pro Ereignis	Familienangehörige bis eine Ersatzlösung organisiert ist, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Zürich	3/6 pro Ereignis	Familienmitglieder / Alleinerziehende in Härtefällen könne zusätzliche Tage bewilligt werden, bezahlt	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014).

5.2 Teilzeitarbeit

Frage: Ist die Teilzeitarbeit in der Personalverordnung des Kantons geregelt?

5.2.1 Kantone

Abbildung 5-11: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Teilzeitarbeit», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Teilzeitarbeit (auch in Führungspositionen) ist in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich möglich; ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht. Die bei einem Vollpensum täglich, monatlich und jährlich zu leistenden Regel-Sollarbeitszeiten berechnen sich auf der Basis von 42 Wochenstunden. Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999, § 5 – Merkblatt Familie und Beruf, S. 2
AI	Unbefristete Teilzeitanstellungen sind dort möglich, wo es die Dienstleistungen zulassen und werden den Vollzeitstellungen gleichgestellt.	<ul style="list-style-type: none"> – Ständekommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 5 und Art. 53
AR	Die Personalverordnung sieht Stellenbeschriebe für Teilzeitpensen vor.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007, Art. 12
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: "Die Ernennungsbehörde kann bewilligte Stellen in Teilzeitstellen aufteilen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen und die Leistungsfähigkeit der Organisation nicht beeinträchtigt wird. Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden."	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 137
BL	Geregelt wird unter anderem die Arbeitszeit und der Lohnanspruch von Teilzeitangestellten.	<ul style="list-style-type: none"> – Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29
BS	<p>Im Bereich der Teilzeitarbeit, welche durch das Jahresarbeitszeitmodell gefördert werden soll, werden unter anderem die Arbeitszeit, der Lohnanspruch und der Anspruch auf Kinderzulagen geregelt. Zusätzlich bietet die Verwaltung ihren Mitarbeiterinnen an, während der Schwangerschaft oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub den Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Dies, sofern es die betrieblichen Umstände ermöglichen. Der Lohn wird dem Beschäftigungsgrad angepasst.</p> <p>Das Merkblatt für Mitarbeitende -Teilzeitarbeit unterstützt Personalfachorganisationen, Vorgesetzte und Mitarbeitende bei der Umsetzung von Teilzeitarbeit.</p> <p>Befristetes Beratungsangebot für Männer, die Teilzeit arbeiten möchten,</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004, § 2, 11, 17 und 30 Abs. 4 und Abs. 5 – Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, § 5 – Merkblatt für Mitarbeitende - Teilzeitarbeit

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 11. November 2008 – Merkblatt Familien-, Kinderzulagen – Flyer Man(n) arbeitet Teilzeit
FR	Das Reglement über das Staatspersonal sagt, .."Will eine Mitarbeiterin ihren Beschäftigungsgrad nach dem Mutterschaftsurlaub herabsetzen, so stellt sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs ein entsprechendes Gesuch. Wird das Gesuch bewilligt, so wird ihr Vertrag mit einem Nachtrag abgeändert, in dem der neue Beschäftigungsgrad festgesetzt ist. Wird das Gesuch aus Gründen des Dienstbetriebs abgelehnt, so arbeitet die Mitarbeiterin entweder nach dem Mutterschaftsurlaub zum gleichen Beschäftigungsgrad weiter wie vorher, oder sie kündigt ihre Stelle. Die Mitarbeiterin hat in keinem Fall Anspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrades."	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über das Staatspersonal, Art. 85.2
GE	<p>Le travail à temps partiel, à la demande du collaborateur ou de la collaboratrice, est encouragé. Un service ne peut s'y opposer. Plus de 37% de l'effectif est à temps partiel.</p> <p>La possibilité de temps partiel ressort de différentes dispositions réglementaires, notamment celle qui indique que l'horaire du personnel à temps partiel ne peut dépasser 8 heures par jour; de même, le taux d'activité du collaborateur nouvellement engagé doit figurer sur sa lettre d'engagement, quel que soit son statut (employé, auxiliaire, agent spécialisé).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01), art. 7 al. 3, art. 56 let. b, art. 62 let. c, art. 85 let. c – Durée du travail pour le personnel à temps partiel
GL	Gemäss der Personalverordnung kann eine Stelle oder ein Aufgabenbereich in Teilzeitstellen aufgeteilt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung, Art. 14.1
GR	-	-
JU	La réduction du temps de travail est possible avec l'accord du chef de Service. Le temps de travail peut être réduit de 1 à 2 heures hebdomadaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.	<ul style="list-style-type: none"> – Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111), Art. 48, al.1
LU	Gemäss dem Personalgesetz regelt der Regierungsrat die Arbeitszeit. Er erlässt Bestimmungen über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz), Art. 57, Abs. 2
NE	"Pour autant que la marche du service ne s'y oppose pas, les demandes d'occupation à temps partiel sont examinées favorablement. Tout poste à plein temps mis au concours peut être re-pourvu à un taux d'activité compris entre 80% et 100%, sauf dérogation du Conseil d'Etat. Le cas échéant, l'entier de la réduction du taux d'activité peut être réaffecté au sein du service."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique, art. 6, al 4 et 5
NW	Eine Stelle kann auch durch mehrere Teilzeitstellen besetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		1. Dezember 1998, § 3
OW	Wenn keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.	– Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 12, Abs. 1
SG	Die Personalverordnung regelt, welche Bandbreitenmodelle Teilzeitangestellten zur Verfügung stehen.	– Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art. 30
SH	Die Personalverordnung sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004, Art. 31 Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 28, 29, 31a, 33 und 34
SO	Wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, können Stellen mit Teilzeitpensum ausgeschrieben und besetzt werden. Teilzeitarbeit oder Jobsharing bei Kaderstellen wird gefördert.	– Gesamtarbeitsvertrag vom 25.10.2004 – Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008
SZ	Die Anstellungsbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit regelmässiger Teilzeitarbeit leisten den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit.	– Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007, § 16 – Personal- und Besoldungsverordnung, 26. Juni 1991, § 34
TG	Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern nicht besondere Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen. Teilzeitbeschäftigten stehen alle Funktionen offen, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der betriebliche Ablauf beeinträchtigt werden oder betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstehen.	– Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal, Art. 4.2-3
TI	Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno. Per mantenere la nomina occorre tuttavia lavorare almeno al 50%. Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente é dell'80%, con possibilità di deroga in casi giustificati.	– Legge sull'ordinamento degli impiegati e docenti, art. 10
UR	Das Personalreglement sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor. Im Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen ist die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit explizit geregelt.	– Personalreglement (Stand 1. Januar 2016) – Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen, Artikel 7

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
VD	La loi sur le personnel et son règlement d'application intègre la possibilité de temps partiel. Le canton a édicté une directive favorisant le temps partiel, autant chez les hommes que chez les femmes. Les demandes doivent être accueillies avec bienveillance par l'autorité d'engagement.	– DRUIDE
VS	Das Reglement über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung hält fest: "Die jährliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgesetzt. Der Dienstchef legt die wöchentliche Verteilung im Einverständnis mit den Angestellten fest. Die zulässigen Gleitzeitguthaben und Gleitzeitschulden werden ebenfalls aufgrund des Beschäftigungsgrades festgesetzt.	– Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art. 22
ZG	Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz), 1. September 1994, § 3 – Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung), 12. Dezember 1994, § 6
ZH	Teilzeitbeschäftigte Angestellte, deren Funktion im Einreichungsplan aufgeführt ist, werden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad entlohnt.	– Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999), § 34

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.2.2 Gemeinden

Abbildung 5-12: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Teilzeitarbeit», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	Gemäss Arbeitszeitverordnung "verringert sich die Sollarbeitszeit entsprechend der jeweiligen Pensenreduktion".	– Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Art. 5, Abs.4
Appenzell	Die Personalverordnung hält fest: "Die Teilzeitbeschäftigung ist in Amtsstellen und Betriebsteilen, in welchen die Dienstleistungen dies zulassen, möglich." Ebenso wird geregelt, dass unbefristete Teilzeitanstellungen den Vollzeitstellen gleichzustellen sind.	– Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 5 und 69
Herisau	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Bern	Die Stadt fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Stellenteilungen und Teilzeitstellen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130, 130a, 131 – Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Art. 3 Abs. 3
Liestal	Bei Teilzeitarbeit muss der Beschäftigungsgrad im Anstellungsvertrag geregelt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement der Stadt Liestal vom 21. Februar 2001, § 22
Freiburg	Dans la mesure où les exigences de l'administration le permettent, le Conseil communal encourage l'activité à temps partiel.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel, Art. 5, al.3
Genf	<p>L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où les intérêts du service le permettent, la Direction des ressources humaines, la direction des différents départements et les responsables d'entité offrent des horaires et des conditions de travail générales qui permettent aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, afin notamment de rendre compatibles vie professionnelle et vie familiale".</p> <p>Par ailleurs, l'article 8 du même règlement précise que le fait de choisir un modèle de travail à temps partiel ne doit pas entraîner de répercussions négatives sur l'évolution de la carrière et la rémunération du personnel, ni sur l'accès à la formation du personnel.</p> <p>Le statut du personnel prévoit que les demandes des membres du personnel souhaitant travailler à temps partiel soient facilitées par l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7, 8 – Statut du personnel de la Ville de Genève, art. 74
Glarus	Laut der Personalverordnung der Gemeinde Glarus (Art. 4, Abs. f) ermöglicht die Personalpolitik des Gemeinderates gilt: «Teilzeiten und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen und fördert damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit.»	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Chur	Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten wird im Einvernehmen mit dem Personalamt individuell festgelegt. Die einmal gewählte Arbeitszeit gilt als Soll-Arbeitszeit. Sie kann einvernehmlich geändert werden, wenn besondere Gründe dies erfordern.	<ul style="list-style-type: none"> – Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004, Art. 111
Delémont	Selon le règlement communal, "le Conseil communal peut scinder un poste lorsque celui-ci est devenu vacant ou à la demande de son titulaire."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement de service pour le personnel communal, art.4
Luzern	Teilzeitstellen werden je nach den Wünschen des Personals, den betrieblichen Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Gesellschaft vergeben. Eine vorübergehende Herabsetzung des Arbeitspensums ist zu bewilligen, wenn Mitarbeitende diese für die Übernahme der Pflege von Familienangehörigen oder Lebenspartnern beantragen und es die betrieblichen Umstände zulassen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Luzern, Art. 12.2

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Geplant per 01.01.2017: Die Eltern haben ab der Geburt des Kindes oder nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Arbeitspensums um höchstens 20 Prozent. Das Arbeitspensum darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Der Anspruch ist innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder Adoption geltend zu machen.	
Neuenburg	Le temps de travail peut faire l'objet d'une modulation facultative. Le collaborateur peut obtenir entre 5 et 20 jours de congés compensatoires (groupés par 10 jours maximum ou isolés) ou réduire son temps de travail de 1/2-1 jour par semaine. A chacune des modalités possibles correspond une réduction du taux d'activité qui déterminera le traitement.	– Ordre de service n° 56 concernant la modulation facultative du temps de travail
Stans	Eine Stelle kann auch durch mehrere Teilzeitstellen besetzt werden.	– Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3, übernommen von der Gemeinde Stans
Sarnen	Wenn keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art.29
St. Gallen	Das Personalreglement sieht die Schaffung von Regelungen für Teilzeitarbeit vor. Dies wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements umgesetzt. Im Intranet wird den Mitarbeitenden die «Toolbox Teilzeit» zur Verfügung gestellt. Mit diesem Analyseinstrument lassen sich Stellen auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit und Job-Sharing prüfen.	– Personalreglement vom 21. Februar 2012 Art. 35 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 3, 11, 31, 32
Schaffhausen	Das Personalreglement sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor.	– Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007
Solothurn	Wenn die organisatorischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausser Lehrkräfte) der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn grundsätzlich ihre vollen Arbeitspensum um 5% bis 20% reduzieren.	– Reglement über Teilzeitstellen und Pensenreduktionen der Stadt Solothurn
Schwyz	Gemäss den Ausführungsvorschriften zur Personal- und Besoldungsverordnung sind "die Vorschriften über die Arbeitszeit auf Mitarbeiter, die Teilzeitarbeit leisten, sinngemäss anzuwenden. Die Mitarbeiter mit regelmässiger Teilzeitarbeit leisten den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit [...]".	– Personal- und Besoldungsverordnung, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012, Art. 13 & 14
Frauenfeld	Das Personalreglement hält fest, dass Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich alle Stufen offen stehen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der betriebliche Ablauf nicht beeinträchtigt werden oder die Teilzeitarbeit nicht den betriebswirtschaftlichen Interessen entgegensteht.	– Personalreglement, Art. 5.3
Bellinzona	In casi particolari e giudicati opportuni il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale.	– Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate,

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		art. 12
Altdorf	Stellen können nach Möglichkeit auch in verschiedene Teilzeitstellen aufgesplittet werden, sofern die betrieblichen Vorgaben dies erlauben	
Lausanne	Selon la réglementation communale, le temps partiel (appelé partage de poste) doit être encouragé.	– Règlement pour le personnel de l'administration communale, art. 6, al. 3
Sitten	Le conseil municipal soutient la possibilité de modifier son taux d'activité dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et familiale.	– Article 13 du règlement du personnel de la Ville de Sion
Zug	Die Stadt ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	– Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 4 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 5
Zürich	Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals halten fest: «Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen in allen Funktionen Teilzeitarbeit insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.» Um Angestellten mit Erziehungs- und Betreuungspflichten eine angemessene Teilzeitarbeit zu ermöglichen und in diesem Thema eine stärkere Verbindlichkeit zu erwirken, hat der Finanzvorstand eine Richtlinie erlassen, welchen den Angestellten die Möglichkeit eröffnet, ein schriftliches Gesuch an die Anstellungsinstanz auf Beschäftigungsgradwechsel zu stellen. Im Rahmen eines Einigungs-gesprächs soll eine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Bei Ablehnung des Antrages muss dies schriftlich begründet werden.	– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158 – Richtlinie über Verfahren betreffend den Wechsel des Beschäftigungsgrades auf Wunsch der oder des Angestellten

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.3 Flexible Arbeitszeiten

Frage: Sind flexible Arbeitszeiten in der Personalverordnung des Kantons geregelt?

5.3.1 Kantone

Abbildung 5-13: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Flexible Arbeitszeiten», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Es sind folgende flexible Arbeitszeitmodelle möglich: Jahresarbeitszeit mit festgelegten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Sollarbeitszeiten; Jahresarbeitszeit ohne festgelegte tägliche, wöchentliche oder monatliche Sollarbeitszeiten; Bandbreitenmodelle.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999, § 16 ff. – Merkblatt Familie und Beruf, S. 3
AI	Die Arbeitnehmenden können unter Berücksichtigung der Blockzeiten ihre Arbeitszeit selbst fixieren.	<ul style="list-style-type: none"> – Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 55
AR	Die Personalverordnung hält Blockzeiten für die Angestellten fest.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007, Anhang 1, Art. 7 und Art. 11–22
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: "In der Kantonsverwaltung gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit".	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 128
BL	Die kantonale Verwaltung bietet Blockzeiten- und Gruppenarbeitszeitmodelle an, nach welchen die Arbeitszeiten flexibel gestaltbar sind.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000, § 5 und 6
BS	Zur Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten bietet die Verwaltung zwei Modelle an: das Gleitzeitenmodell und das Jahresarbeitszeitmodell.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004, § 6
FR	Das Arbeitszeitreglement sieht flexible Arbeitszeiten vor, die "sich aus einer obligatorischen Präsenzzeit (Blockzeit) und einer vom Mitarbeiter bestimmten Präsenzzeit (frei wählbare Zeit)" zusammensetzt.	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals
GE	L'horaire variable et l'annualisation du temps de travail permet une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail individuel.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application concernant l'horaire variable – Annualisation du temps de travail
GL	Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn, Mittagspause und Arbeitsende frei gewählt werden,	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitreglement, Art. 11.1 und Art. 15

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	sofern sich aus betrieblichen Gründen keine andere Regelung als nötig erweist. Zudem kann mit dem jeweiligen Departement in der Regel eine Jahresarbeitszeit vereinbart werden.	
GR	Mit der Jahresarbeitszeit soll eine möglichst hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden. Die Arbeitszeit soll an allfällige Schwankungen der Arbeitsbelastung während des Jahres sowie an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden.	– Arbeitszeitverordnung (AzV), 8. März 2011, Art. 18
JU	L'ordonnance sur le personnel de l'Etat prévoit l'horaire flexible. Le temps de travail quotidien est réalisé entre 6 heures et 20 heures. Une présence obligatoire est requise entre 9 heures et 11 heures, ainsi qu'entre 14 heures et 16 heures. La durée quotidienne du temps de travail ne doit pas excéder 12 heures.	– Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111), Art. 44, 45, 46 et 47
LU	Gemäss Verordnung zum Personalgesetz können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, sofern es die Struktur des Betriebs erlaubt.	– Verordnung zum Personalgesetz, § 11, Abs. 2
NE	"Le ou la titulaire de fonction publique peut demander l'aménagement de la répartition périodique des heures de travail afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour autant que les besoins des usager-ère-s, les besoins du service et les intérêts des collaborateur-trice-s de l'entité le permettent, le ou la chef-fe de service peut l'autoriser, avec l'accord du service des ressources humaines." "La présence est obligatoire en principe de 9h00 à 11h00 et de 14h30 à 16h00 (horaire bloqué). Une pause d'une durée minimale de 45 minutes doit être observée entre 11h00 et 14h30. Chaque fonctionnaire fixe au surplus librement le solde de la durée du travail entre 6 h 30 et 19 h 00. Le ou la chef-fe de service peut autoriser une dérogation à l'horaire normal de travail: si le ou la titulaire de fonction publique le demande pour des motifs de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (...)."	– Règlement des fonctionnaires, art. 2, al.4, art. 3
NW	Flexible Arbeitszeiten sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.	– Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998
OW	Soweit es möglich ist, sind neben den Gleitzeiten auch andere Modelle zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten möglich.	– Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 11 – GDB 141.113 - Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit bei der kantonalen Verwaltung
SG	Die Personalverordnung enthält Vorgaben zu gleitenden Arbeitszeiten, zum Bandbreitenmodell, zur Jahresarbeitszeit und zur Gruppenarbeitszeit.	– Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art. 24ff.
SH	Die Einteilung der Arbeitszeit kann soweit möglich flexibel gestaltet werden. Der Regierungsrat regelt besondere Modelle mit flexibler Arbeitszeit.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004, Art. 31 Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31
SO	Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) hält fest: "Mit dem Jahresarbeitszeitmodell (SOJAZ) werden die Aufgabenerfüllung, die Bedürfnisse der Arbeitsteams und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden so weit als möglich auf einander abgestimmt (...)".	<ul style="list-style-type: none"> – Infoblatt flexible Arbeitszeit – Gesamtarbeitsvertrag (GAV), § 70
SZ	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen ihre Arbeitszeit im Rahmen der allgemeinen täglichen Arbeitszeit. Die Wahlfreiheit wird durch folgende Bestimmungen eingeschränkt: a) die Arbeitszeit muss die gesamte Blockzeit umfassen; b) die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten; c) betriebsnotwendige Regelungen bleiben vorbehalten. Die Anstellungsbehörden können mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten unter Einhaltung der Jahresarbeitszeit vereinbaren.	– Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007, § 13
TG	In der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals ist festgehalten: "In der Regel gilt die Jahresarbeitszeit. Sofern aus betrieblichen Gründen erforderlich, können die Leiterinnen und Leiter der Departemente, der Staatskanzlei, der Ämter, Anstalten und Gerichte auch andere Arbeitszeitmodelle, namentlich die Wochenarbeitszeit, wählen."	– Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal Art. 66-67, Art. 70
TI	Il dipendente può gestire individualmente ogni giorno , l' inizio e la fine del proprio lavoro dalle 07.00 alle 20.00 con una fascia di presenza obbligatoria dalle 8.45 alle 11.45 e dalle 14.00 alle 16.30.	– Direttive sull' orario di lavoro flessibile del 15 maggio 2007
UR	Die Angestellten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen. Es stehen grundsätzlich folgende drei Arbeitszeitformen zur Verfügung: gleitende Arbeitszeit, fixe Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit.	– Personalreglement, Stand 1. Januar 2008; Art. 12
VD	Le règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud stipule, à l'article 117, alinéas 1-4, que: "1. Sous réserve du choix d'un système particulier d'aménagement du temps de travail, les services appliquent l'horaire variable. 2. Le collaborateur peut librement gérer son temps de travail dans les limites de l'alinéa 3. 3. Pour une activité à temps complet, la durée effective du temps de travail peut présenter un solde positif, à concurrence d'un maximum de 60 heures, ou un solde négatif, à concurrence d'un maximum de 30 heures."	– Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, art. 117, al.1-4

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
VS	Gemäss kantonaler Gesetzgebung setzt sich der Arbeitstag "aus der Blockzeit und der gleitenden Arbeitszeit zusammen und darf 10 Std. 24 pro Tag nicht übersteigen (...) Soweit es der gute Arbeitsablauf in der Dienststelle erlaubt, kann der Beamte während der Gleitzeit Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Mittagspause jeden Tag selbst bestimmen". In Ausnahmefällen sieht das Reglement auch eine Vereinbarung über die Jahresarbeitszeit vor.	– Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art. 4, 7
ZG	Für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, gilt grundsätzlich das Modell der Jahresarbeitszeit.	– Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011, §12
ZH	Laut dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals werden flexible Arbeitsmodelle gefördert. Gemäss Vollzugsverordnung wird die Arbeitszeit nach Massgabe der Bestimmungen §116 ff. VVO flexibel gestaltet.	– Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999), §116 ff. – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. g

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.3.2 Gemeinden

Abbildung 5-14: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Flexible Arbeitszeiten», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	Die Mitarbeitenden sind bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit unter Vorbehalt von Einschränkungen bezüglich Geschäfts- und Schalteröffnungszeiten frei im Sinne, dass sie Arbeitsbeginn und -ende grundsätzlich individuell bestimmen können.	– Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Art. 6
Appenzell	Der Bezirksrat kann gleitende Arbeitszeiten regeln.	– Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 71
Herisau	-	-
Bern	Der Gemeinderat fördert individuelle und flexible Arbeitszeitformen.	– Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Art. 58 Abs. 2 – Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 118-122, 124-127
Liestal	Die Personalverordnung sieht gleitende Arbeitszeiten vor. Die tägliche Arbeitszeit kann daher je noch Bereich in einem zeitlichen Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr erbracht werden.	– Personalverordnung der Stadt Liestal vom 18. September 2001, § 17
Freiburg	L'horaire de travail variable est applicable dans tous les services de la Commune, sauf là où il ne peut être introduit pour des motifs d'organisation du travail.	– Règlement concernant l'horaire variable, art. 1, al.1
Genf	La réglementation communale prévoit l'horaire variable, sur la base de 40 heures de travail hebdomadaires pour un plein temps. Un horaire cadre d'au minimum 42,5 heures par semaine permet au personnel d'aménager son temps de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'horaire bloqué, lequel doit totaliser au maximum 37,5 heures par semaine. En l'absence de dispositions spécifiques du service, l'horaire cadre et l'horaire bloqué sont les suivants : respectivement, de 08:00 à 12:30 et 13:30 à 18:00 et de 09:00 à 11:30 et 14:00 à 16:30. A noter que les dispositions s'appliquent proportionnellement au taux d'activité, sauf mention explicite, et que l'horaire bloqué peut être individualisé pour le personnel à temps partiel.	– Règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT), art.3, chapitre II section 2 – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7
Glarus	Das Arbeitszeitreglement regelt die Ausgestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse. Die schwankenden Arbeitsbelastungen und die flexiblen Arbeitszeiten werden so kombiniert, dass das Dienstleistungsangebot und die Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen sichergestellt sind.	– Arbeitszeitreglement der Gemeinde Glarus, Art. 1, Ziff. 1
Chur	Gemäss der Personalverordnung der Stadt Chur bestimmt der Stadtrat die Personalpolitik und fördert flexible Arbeitsmodelle.	– Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004, Art. 4 Abs. 2 e)

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Delémont	La réglementation communale prévoit l'horaire flexible. Les collaborateurs peuvent fixer "dans les limites de la présente ordonnance et en fonction de leurs besoins personnels, le début et la fin de la journée de travail ainsi que la pause de midi. La durée du temps de travail peut donc varier de jour en jour. L'horaire de travail individualisé doit, toutefois, tenir compte des besoins du service qu'il ne doit pas perturber."	– Ordonnance sur l'horaire individualisé, art. 2, al. 1-2
Luzern	Die Mitarbeitenden können im Rahmen der Bestimmungen der Personalverordnung ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Sie haben dabei die Erfüllung des Leistungsauftrages zu berücksichtigen. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen gemäss Art. 6a sowie die Weisungen der Führungskraft zur Gewährleistung des Dienstbetriebes.	– Personalverordnung der Stadt Luzern, Art. 6.4
Neuenburg	La réglementation prévoit le temps de travail flexible au sein de la journée (la durée du travail doit se situer entre 8h30 et 11h et entre 14h et 16h, avec des heures de présence obligatoires). L'annualisation du temps de travail est également prévue, notamment dans les services accomplissant des travaux à l'extérieur.	– Règlement d'application du statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, art. 18bis
Stans	Flexible Arbeitszeiten sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.	– Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans
Sarnen	Soweit es möglich ist, sind neben den Gleitzeiten auch andere Modelle zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten möglich.	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art.30
St. Gallen	Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erlauben und die Direktion dies bewilligt, können Mitarbeitende mit einem Pensum von mindestens 50 % von flexiblen Arbeitszeitmodellen Gebrauch machen.	– Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 31
Schaffhausen	Sofern der normale Dienstbetrieb gewährleistet bleibt, können die Mitarbeitenden in Absprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeit frei festlegen.	– Reglement über die Jahresarbeitszeit in der Stadtverwaltung Schaffhausen vom 6. Oktober 2009 – Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007, Art. 31
Solothurn	Mit der Jahresarbeitszeit werden die Aufgabenerfüllung, die Bedürfnisse der Arbeitsteams und die Bedürfnisse des Personals weitmöglichst aufeinander abgestimmt. Die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Monate und Wochen erfolgt in Selbstverantwortung der Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit den Arbeitsteams. Dabei werden neben den aufgaben- und kundenorientierten Bedürfnissen die individuellen Bedürfnisse des Personals berücksichtigt.	– Reglement gleitende Jahresarbeitszeit, Art. 2

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Schwyz	<p>Die Ausführungsvorschriften zur Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz halten fest: "Der Mitarbeiter wählt seine Arbeitszeit im Rahmen der allgemeinen täglichen Arbeitszeit. Die Wahlfreiheit wird durch folgende Bestimmungen eingeschränkt:</p> <p>a) die Arbeitszeit muss die gesamte Blockzeit umfassen;</p> <p>b) die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten;</p> <p>c) betriebsnotwendige Regelungen bleiben vorbehalten."</p> <p>Darüber hinaus gibt es Spezialregelungen für ein Bandbreitenmodell, mit welchem die Mitarbeitenden jährlich ein Gesuch für den Erwerb zusätzlicher Ferientage bzw. für die Reduktion der Arbeitszeit durch Lohnreduktion einreichen können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012, Art. 10 & 12
Frauenfeld	<p>Das Personalreglement hält fest, dass die Amtsleitung zwischen der Jahres und der Wochenarbeitszeit wählen kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement, Art. 33.3
Bellinzona	<p>Il Municipio, riservate le disposizioni di leggi superiori vincolanti, può introdurre mediante apposite ordinanze l'orario flessibile o differenziato (secondo la stagione o il carico di lavoro), l'orario a turni o l'orario secondo criteri di flessibilizzazione adeguati all'organizzazione del lavoro con programmazione mensile e conteggio semestrale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate, art. 20
Altdorf	<p>Die Angestellten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002); Art. 12
Lausanne	<p>"La Municipalité (...) veille à mettre en place un horaire de travail flexible permettant à l'ensemble du personnel d'aménager les heures de travail avec une certaine autonomie, en principe entre 6 et 20 heures, du lundi au vendredi".</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale, p. 7-8
Sitten	<p>Le règlement général pour le personnel de l'administration communale mentionne l'horaire variable, réglé par un règlement ad hoc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement général pour le personnel de l'administration communale, art. 24
Zug	<p>Am 1. Januar 2010 ist das revidierte Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug in Kraft getreten. Das Reglement gewährt den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, die faktisch einem Jahresarbeitszeitmodell entsprechen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 30 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 15 Abs. 3 – Verordnung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) in der Stadtverwaltung Zug (GLAZ-Verordnung)

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Zürich	Die Arbeitszeit wird je nach den betrieblichen Erfordernissen im flexiblen Arbeitszeitmodell, im Fixzeiten- oder im Vertrauensarbeitszeitmodell erbracht. In Bereichen, in denen der Arbeitseinsatz nicht aus betrieblichen Gründen festgelegt wird und in denen keine Vertrauensarbeitszeit gilt, wird nach dem flexiblen Arbeitszeitmodell gearbeitet. Angestellte im flexiblen Arbeitszeitmodell haben in der Regel Einflussmöglichkeiten auf ihre Einsatzzeit. Die Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und, sofern möglich, den Bedürfnissen der Angestellten.	vom 1. Oktober 1991, Fassung vom 1. Januar 2010 – Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158 und 170

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.4 Jobsharing

Frage: Ist das Jobsharing in der Personalverordnung des Kantons geregelt?

5.4.1 Kantone

Abbildung 5-15: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Jobsharing», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	-
AR	-	-
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: "Die Anstellungsbehörde entscheidet, ob eine Funktion oder ein Arbeitspensum im Jobsharing besetzt wird. In einer Zusatzvereinbarung sind insbesondere zu regeln: Arbeitszeiten, Arbeitsplatz, Aufgabenteilung mit gemeinsamer oder getrennter Verantwortung, Stellvertretung sowie Voraussetzungen zur Beendigung des Jobsharing".	– Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 140 bis 142

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BL	-	-
BS	Mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 08/23/36 vom 01. Juli 2008 wurde erneut festgelegt, dass zur Förderung der Teilzeitstellen im Kaderbereich die Kaderstellen bei Neubesetzungen konsequent auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung überprüft werden. Job-Sharing bietet eine Form von Teilzeitmöglichkeit. Der Personaldienst stellt als Hilfe bei der Umsetzung für alle Verantwortlichen den Leitfaden "Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing" zur Verfügung. Weiter soll es dazu motivieren, neuzeitliche Arbeitsmodelle auszuprobieren und einzuführen.	- Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing
FR	-	-
GE	-	-
GL	Eine Stelle oder ein Aufgabenbereich kann an zwei oder mehr Personen im Jobsharing vergeben werden.	- Personalverordnung, Art. 14.1
GR	-	-
JU	-	-
LU	-	-
NE	"Pour autant que la bonne marche du service ne s'y oppose pas, un poste peut être réparti entre deux ou plusieurs personnes à temps partiel assumant complémentirement la même fonction."	- Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique, art. 6a
NW	Stellen können an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben werden.	- Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3
OW	Stellen oder Aufgabenbereiche können an zwei oder mehr Personen vergeben werden.	- Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 12, Abs. 2
SG	-	-
SH	Eine Stelle kann auf zwei oder mehr Personen aufgeteilt werden, welche für die Aufgabenerfüllung gemeinsam verantwortlich sind. Die Anstellungsbehörde entscheidet, ob eine Stelle im Job-sharing besetzt wird.	- Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31b
SO	Sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, können Stellen im Jobsharing besetzt werden. Jobsharing im Kaderbereich wird gefördert.	- Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008
SZ	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
TG	-	-
TI	Si lo si prevede come possibilità.	– Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, art. 10 cpv. 4
UR	-	-
VD	Le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Plan pour l'égalité, dont une des mesures concerne le partage de poste. (Le jobsharing ne fait toutefois l'objet d'aucun article dans la Loi sur le personnel, ou dans son règlement d'application, et d'aucune directive spécifique).	– Plan pour l'égalité
VS	Es wurde eine Analyse zum Thema Jobsharing durchgeführt, mit dem Ziel einer eventuellen Entwicklung innerhalb der Administration.	-
ZG	-	-
ZH	-	-

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.4.2 Gemeinden

Abbildung 5-16: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Jobsharing», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Jobsharing liegt vor, wenn zwei Angestellte als Jobsharing-Partnerinnen und -Partner Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben einer Stelle untereinander aufteilen. Jobsharing richtet sich nach den Bestimmungen über Teilzeitarbeit, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird. Das Personalamt gibt Empfehlungen zur Gestaltung von Jobsharings ab.	– Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130a
Liestal	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Freiburg	-	-
Genf	<p>L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où l'organisation et le déroulement du travail ne s'en trouvent pas perturbés, les responsables hiérarchiques s'efforcent de satisfaire aux demandes de modèles de travail alternatif, également en ce qui concerne les fonctions dirigeantes".</p> <p>La promotion du jobsharing fait également partie du Programme stratégique de développement durable 2011-15 et un premier poste en emploi partagé a été créé en 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7 - Bilan des réalisations 2011-2014 du Programme stratégique de développement durable de la Ville de Genève (objectif 11)
Glarus	Laut der Personalverordnung der Gemeinde Glarus (Art.4, Abs. f) ermöglicht die Personalpolitik des Gemeinderates «Teilzeiten und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen und fördert damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit.»	<ul style="list-style-type: none"> - Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Chur	Die Dienststellenleiterinnen und -leiter erhalten die Kompetenz, aus betrieblichen Gründen abweichende Arbeitszeitformen bereichs- oder personenbezogen zu wählen. Die speziellen Bestimmungen dieser Arbeitszeitformen, wie zum Beispiel Jobsharing, sind mit dem Personalamt festzulegen.	<ul style="list-style-type: none"> - Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004, Art. 79
Delémont	Selon le règlement communal, "le Conseil communal peut scinder un poste lorsque celui-ci est devenu vacant ou à la demande de son titulaire."	<ul style="list-style-type: none"> - Directive sur le partage et la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale - Règlement de service pour le personnel communal, art.4
Luzern	Geplant per 01.01.2017: Freie Stellen sind gemäss Art. 7 Personalreglement in der Regel öffentlich und in einem Arbeitspensum auszuschreiben, das die Teilzeitarbeit sowie Stellenbesetzungen im Jobsharing ermöglichen.	-
Neuenburg	-	-
Stans	Stellen können an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3
Sarnen	Stellen oder Aufgabenbereiche können an zwei oder mehr Personen vergeben werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art. 30
St. Gallen	Das Personalreglement sieht Teilzeitarbeit vor. Die Umsetzung wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements geregelt. Job-Sharing als Arbeitsmodell wird nicht explizit erwähnt. De facto gibt es in der Stadtverwaltung St.Gallen wenige Job-Sharing-Stellen.	<ul style="list-style-type: none"> - Personalreglement vom 21. Februar 2012 Art. 35 - Reglement zum Vollzug des Personalreglements

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		(VZP) vom 30. April 2013, Art. 3, 11, 31, 32
Schaffhausen	-	-
Solothurn	Das Reglement über das Job-Sharing hält fest: "Stellen für das Gemeindepersonal (ausgenommen die Lehrkräfte) können grundsätzlich im Sinne eines Job-Sharings aufgeteilt werden."	– Reglement Job-Sharing, Art. 1
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	Die Gemeinde ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	-
Lausanne	-	-
Sitten	-	-
Zug	Die Stadt ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 4 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 5
Zürich	Die Anstellungsinstanzen können eine Funktion im Jobsharing auf zwei oder mehr Personen aufteilen, wenn sich eine Aufgabe hierzu eignet. Es besteht kein Anspruch auf Jobsharing. Mit den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern werden voneinander unabhängige Arbeitsverhältnisse begründet. Separat geregelt werden insbesondere Arbeitszeiten, Aufgabenteilung, Verantwortlichkeiten, Stellvertretung und Benützung des Arbeitsplatzes.	– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158ter

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.5 Home Office

Frage: Ist Home Office in der Personalverordnung des Kantons geregelt?

5.5.1 Kantone

Abbildung 5-17: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Home Office», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Das Merkblatt Telearbeit regelt die Anwendung von Telearbeit in der Gesamtverwaltung. Es gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Telearbeit wird zur besseren Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche (Beruf, Privat-, Familienbereich, etc.) angeboten und soll mehr Autonomie, Handlungsspielraum und Zeitersparnis ermöglichen. Telearbeit bedarf einer Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag in schriftlicher Form und wird nur bewilligt, sofern es betrieblich möglich ist. Es besteht kein Rechtsanspruch.	– Merkblatt Telearbeit
AI	Die Weisung Homeoffice gibt den Rahmen vor, der jeweilige Departementsvorsteher kann Home-Office bewilligen und legt die Bedingungen fest. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.	-
AR	-	-
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: "Das Personalamt erlässt Richtlinien für die Telearbeit. Im Rahmen dieser Richtlinien regeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Einzelheiten der Telearbeit in einem schriftlichen Vertrag."	– Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 9 – Richtlinien zur Telearbeit in der Verwaltung des Kantons Bern
BL	-	-
BS	In der Richtlinie betreffend Telearbeit ist die Anwendung der Telearbeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt geregelt.	– Richtlinie betreffend Telearbeit vom 11. Mai 2010 – Erläuterungen zu Telearbeitsrichtlinie
FR	-	-
GE	Le télétravail fait l'objet d'un règlement. Il est autorisé au cas par cas et requiert le préavis positif du centre des technologies de l'information de la direction générale des systèmes d'information.	– Règlement sur le télétravail (B 5 0513)

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	Die Wegleitung "Arbeit von zu Hause aus" regelt die Arbeit von zu Hause aus und die Telearbeit als Formen der flexiblen Arbeitszeit. Im Unterschied zur Telearbeit setzt die Arbeit von zu Hause aus keinen Arbeitsplatz mit Zugriff auf Netzwerk und Datenbanken voraus.	- Merkblatt Arbeit von zu Hause aus (nur intern zugänglich)
NE	D'après l'extrait du guide du collaborateur, celui qui « souhaite effectuer une partie de son travail depuis son domicile peut en faire la demande auprès de son supérieur hiérarchique. Sur la base des différents critères à respecter qui sont émis par le SRHE, le chef de service peut autoriser ou non cette pratique (...). »	- Extrait du guide du collaborateur : télétravail
NW	-	-
OW	-	-
SG	Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Telearbeit zu Hause vereinbaren, wenn sie über einen privaten Arbeitsplatz verfügen, der die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienort zulässt, und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.	- Richtlinie Telearbeit - Personalhandbuch des Kantons St.Gallen, PHB SG 30.1 - Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art 8
SH	Telearbeit liegt vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung regelmässig ganz oder teilweise an einem auswärtigen, mit der kantonalen Infrastruktur vernetzten Arbeitsort erbringen. Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter kann Telearbeit gestatten.	- Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31c
SO	Gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kann die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde Arbeitnehmenden auf Antrag einer Dienststelle vorübergehend oder dauernd einen ausserordentlichen Arbeitsplatz (zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort) bewilligen, wenn der Betrieb darunter nicht leidet.	- Gesamtarbeitsvertrag (GAV), § 66
SZ	-	-
TG	Wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann Telearbeit bewilligt werden (siehe Richtlinien).	- Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal, Art. 73.2 - Richtlinien zur Telearbeit PARL 09.04 (aktuelle Fassung Jan. 2013)
TI	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
UR	Der Regierungsrat beschloss, die Einführung von Homeoffice als Arbeitsmodell innerhalb der kantonalen Verwaltung zu prüfen	-
VD	Le télétravail est possible pour les collaborateurs/trices dont le taux d'occupation contractuel est d'au moins 40% ; il fait l'objet d'une convention entre les parties. Cependant d'après la directive technique Lpers DT 48.8, « il n'existe aucun droit au télétravail et le principe du télétravail n'est pas un droit acquis. L'autorité d'engagement est seule compétente pour autoriser le/la collaborateur/trice qui en fait la demande à effectuer du télétravail. »	- Directive Technique Lpers DT 48.8
VS	Die Richtlinien zur Telearbeit in der kantonalen Verwaltung halten fest: "Als Standardmodell wird die alternierende Telearbeit eingeführt, bei der ein Teil der Arbeit am ordentlichen dienstlichen Arbeitsplatz in der kantonalen Verwaltung (ordentlicher Dienstort) und ein Teil an einem anderen festen Arbeitsplatz (Telearbeitsort) ausgeführt wird".	- Richtlinien zur Telearbeit in der kantonalen Verwaltung, art.1.3
ZG	Mit Genehmigung der Leiterin bzw. des Leiters des Amtes können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in Form von Telearbeit erbringen. Weder besteht ein Rechtsanspruch auf Telearbeit noch kann diese angeordnet werden.	- Personalverordnung § 13a
ZH	Home Office kann bewilligt werden, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen	- Merkblatt Home Office (Handbuch Personalrecht/Arbeitszeit/Home Office)

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.5.2 Gemeinden

Abbildung 5-18: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Home Office», Gemeinden

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	Hinweis auf Intranet für Mitarbeiter/-innen vorhanden.	-
Appenzell	-	-
Herisau	-	-
Bern	Weist Telearbeit auch für die Stadt ein positives Kosten-Nutzenverhältnis auf, steht sie Angestellten offen, sofern die Abteilungsleitung aufgrund dienstlicher Bedürfnisse keine Einschränkungen	- Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) Art. 131a und 131b

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	vornimmt	
Liestal	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Chur	-	-
Delémont	-	-
Luzern	<p>Arbeit von zu Hause aus kann bei einem Arbeitspensum von 80 bis 100 Prozent bis maximal an zwei Arbeitstagen pro Woche geleistet werden. Bei geringeren Pensen liegt die Grenze bei einem Tag pro Woche. Die Mitarbeitenden, die Homeoffice leisten, stellen zu Hause einen Arbeitsplatz, eingeschlossen die notwendige Infrastruktur zu Verfügung</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf Arbeit von zu Hause aus, gleichzeitig kann aber auch niemand gegen seinen Willen dazu verpflichtet werden. Homeoffice ist für die Mitarbeitenden freiwillig. Über den Antrag zu regelmässigem Homeoffice entscheidet die zuständige Behörde nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.</p>	-
Neuenburg	-	-
Stans	Wird im Einzelfall beurteilt.	-
Sarnen	-	-
St. Gallen	<p>Das Personalreglement beauftragt den Stadtrat damit, die Arbeit von zu Hause aus zu regeln. Dies wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements wie folgt festgehalten:</p> <p>Sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen und die notwendige Infrastruktur am Domizil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorhanden ist, kann die Dienststellenleitung auf Antrag bewilligen, dass ein Teil der Arbeitszeit, höchstens 60 Prozent der Arbeitszeit, in Home Office von zu Hause aus erbracht wird. Es besteht kein Anspruch auf Home Office, ebenso wenig auf Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltung für unregelmässige Arbeitszeiten. Die Kosten für die Arbeitsmittel, die Infrastruktur und den Betrieb gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement vom 21. Februar 2012, Art. 35 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 28-30
Schaffhausen	-	-
Solothurn	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Schwyz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	In absoluten Einzelfällen und bei besonderen Umständen möglich. Kein rechtlicher Anspruch.	-
Lausanne	Une instruction administrative règle les différents aspects et conditions sous lesquelles le télétravail est autorisé (appelé travail hors des locaux de service).	– Instruction administrative: Travail hors des locaux de service
Sitten	-	-
Zug	Der Stadtrat hat am 17.02.2015 Richtlinien zur einheitlichen Anwendung von Home Office in der Stadtverwaltung erlassen.	– Richtlinien Home Office
Zürich	Home Office ermöglicht den Angestellten, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres Arbeitsplatzes zu erledigen. Seit dem 1.1.2017 ist diese Möglichkeit ausdrücklich in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht verankert. Ein städtisches Rahmenreglement ist derzeit in Erarbeitung. Verschiedene Dienstabteilungen haben eigene Richtlinien erlassen. Ob Home Office möglich ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zentral ist, ob sich die Aufgabe für Home Office eignet, aber auch ob das Umfeld und die selbständige Arbeitsweise der Person ein Arbeiten von zu Hause möglich machen. Es besteht kein Anspruch auf Home Office.	– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 167

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.6 Übersicht Personalverordnung und Merkblätter im Bereich Personal

5.6.1 Kantone

Abbildung 5-19: Tabellarische Darstellung der Personalverordnungen und Merkblätter im Bereich Personal, Kantone

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999 – Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000 – Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 – Merkblatt Familie und Beruf – Merkblatt Telearbeit – Merkblatt: Schwangerschaft und Mutterschaft – Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: 2.16 Gleichstellung
AI	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Innerrhoden vom 30. November 1998 – Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999
AR	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 24. Oktober 2005 – Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007 – Besoldungsverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 30. Oktober 2006
BE	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 – Richtlinien zur Telearbeit in der Verwaltung des Kantons Bern – Merkblatt
BL	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub vom 13. Mai 1997 – Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 – Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29
BS	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000 – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004 – Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) vom 6. Juli 2004 – Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, § 1, 2, 5, 6, 7a – Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 11. November 2008
FR	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Staatspersonal – Reglement über das Staatspersonal
GE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi (10076) de reprise de la fondation de droit public pour la crèche sise à l'Hôtel des Finances par la Ville de Genève et son transfert à une structure d'accueil de la petite enfance – Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01) – Règlement d'application concernant l'horaire variable – Annualisation du temps de travail – Durée du travail pour le personnel à temps partiel – Règlement sur le télétravail (B 5 0513)
GL	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung – Arbeitszeitverordnung – Arbeitszeitreglement

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
GR	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG), 14. Juni 2006 – Arbeitszeitverordnung (AzV), 8. März 2011 – Personalverordnung (PV), 12. Dezember 2006
JU	<ul style="list-style-type: none"> – Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111) – Loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010 (RSJU 173.11)
LU	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) – Verordnung zum Personalgesetz – Merkblatt Arbeit von zu Hause aus (Dokument nur intern zugänglich) – Broschüre Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Informationen für Eltern (Dokument nur intern zugänglich) – Merkblatt Betreuungsbeiträge (Dokument nur intern zugänglich)
NE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi sur le statut de la fonction publique (LSt) <ul style="list-style-type: none"> – Loi sur le statut de la fonction publique (LSt) – Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique – Extrait du guide du collaborateur : télétravail – Arrêté fixant le taux de participation des responsables légaux au coût de l'accueil et des repas de leurs enfants au sein de la structure d'accueil Tic-Tac
NW	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998 – Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998 – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung), 1. Dezember 1998 – Kriterien Kostenbeteiligung für externe Kinderbetreuung – Tarifliste Subventionierung Krippenplatz
OW	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung vom 29. Januar 1998
SG	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz vom 25. Januar 2011 – Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 – Richtlinie Telearbeit – Personalhandbuch des Kantons St.Gallen – Familienergänzende Kinderbetreuung für Kantonsangestellte; Erfahrungsbericht und weitere Massnahmen; Regierungsratsbeschluss vom 23. Oktober 2007
SH	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004 – Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Personalamt des Kantons Schaffhausen: Familienergänzende Kinderbetreuung
SO	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Staatspersonal vom 27.9.1992 – Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – Verordnung über das Personalrecht vom 25.6.2007 – Infoblatt flexible Arbeitszeit – Weisung über die Ausrichtung von Beiträgen an die familienergänzende Betreuung von Kindern der Staatsangestellten vom 8. September 2009 – Weisung Heimarbeit vom 7.11.2013
SZ	<ul style="list-style-type: none"> – Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007 – Personal- und Besoldungsverordnung, 26. Juni 1991
TG	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) – Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung – Besoldungsverordnung_RR

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
	– Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal
TI	– Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti – Direttive sull' orario di lavoro flessibile del 15 maggio 2007 – Pagina intranet – Modulo iscrizione all'asilo d'infanzia – Carta dei servizi – Linea pedagogica
UR	– Personalverordnung (PV), Stand 1. Januar 2007 – Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen – Personalreglement, Stand 1. Januar 2008 – Der Kanton Uri als Arbeitgeber (Stand 24.03.2016) – Einreihungsplan – Informationsschreiben zu obligatorischen Personalversicherung – Lohntabellen 2016
VD	– Loi d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales – Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud – Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud – Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise – Directive 11.1 Taux d'activité – Directive Technique Lpers DT 48.8 – Plan pour l'égalité
VS	– Gesetz vom 12. November 1982 betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (172.4) – Verordnung vom 10. Juli 1997 über die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis – Verordnung vom 22. Juni 2011 über das Personal des Staates Wallis – Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung – Richtlinien zur Telearbeit in der kantonalen Verwaltung
ZG	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz), 1. September 1994 – Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung), 12. Dezember 1994 – Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011
ZH	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. g – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999)

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Kantone GL und TI stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.6.2 Gemeinden

Abbildung 5-20: Tabellarische Darstellung der Personalverordnungen und Merkblätter im Bereich Personal, Gemeinden

Gemeinde	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	– Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Stand 1. Juli 2011 – Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR), Stand 8. April 2010

Gemeinde	Offizielle Dokumente und externe Links
Appenzell	– Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006
Herisau	– Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Herisau vom 7. Dezember 1983 – Verordnung zum Dienst- und Besoldungsreglement vom 8. Mai 1984
Bern	– Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) – Personalreglement der Stadt Bern (PRB) – Praxisblatt 8.1_03 «Anrechnung von Arbeitszeit für das Stillen und Abpumpen» – Vertrag zwischen dem Personalamt und der Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS) vom 1. August 2009
Liestal	– Personalverordnung der Stadt Liestal vom 18. September 2001 – Personalreglement der Stadt Liestal vom 21. Februar 2001 – Verordnung über den Elternurlaub vom 11. Januar 2011
Freiburg	– Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel – Règlement concernant l'horaire variable
Genf	– Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale – Règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT) – Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève – Statut du personnel de la Ville de Genève – Bilan social 2015 de la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève – Bilan des réalisations 2011-2014 du Programme stratégique de développement durable de la Ville de Genève (objectif 11)
Glarus	– Personalverordnung der Gemeinde Glarus – Arbeitszeitreglement der Gemeinde Glarus
Chur	– Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004 – Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004
Delémont	– Ordonnance sur l'horaire individualisé – Directive sur le partage et la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale – Règlement de service pour le personnel communal
Luzern	– Personalverordnung der Stadt Luzern – Personalreglement der Stadt Luzern – Informationsbroschüre Kinderbetreuung Vorschulalter
Neuenburg	– Ordre de service n° 56 concernant la modulation facultative du temps de travail – Règlement d'application du statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel – Statut du personnel communal
Stans	– Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans – Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans
Sarnen	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999
St. Gallen	– Personalreglement vom 21. Februar 2012 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013 – Geschäftsbericht Stadt St.Gallen 2015 – Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen (Intranet) – Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen

Gemeinde	Offizielle Dokumente und externe Links
	<ul style="list-style-type: none"> – Toolbox Teilzeit (Intranet)
Schaffhausen	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007 – Reglement über die Jahresarbeitszeit in der Stadtverwaltung Schaffhausen vom 6. Oktober 2009 – Merkblatt Schwangerschaft und Mutterschaft für die Mitarbeiterinnen der Stadt Schaffhausen
Solothurn	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement Pensenreduktion – Reglement gleitende Jahresarbeitszeit – Reglement Job-Sharing – Dienst und Gehaltsordnung (DGO)
Schwyz	<ul style="list-style-type: none"> – Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012
Frauenfeld	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement
Bellinzona	<ul style="list-style-type: none"> – Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate
Altdorf	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) (22. November 2001); Änderung der Personalverordnung (16. November 2006) – Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002)
Lausanne	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement pour le personnel de l'administration communale – Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale – Instruction administrative: Travail hors des locaux de service – Extrait du procès-verbal du Conseil communal de Lausanne (12 mars 2010) – Meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille pour les employé-e-s de la Ville de Lausanne en augmentant le congé paternité, rapport-préavis no. 2009/39 – Instructions administratives concernant le personnel de l'administration communale de Lausanne : congé sans compensation pour les enfants – Rapport-préavis no 2007/34 : Création d'une crèche garderie aux fins d'accueillir notamment les enfants des collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale
Sitten	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du personnel de la Ville de Sion – Directives d'application
Zug	<ul style="list-style-type: none"> – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010 – Verordnung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) in der Stadtverwaltung Zug (GLAZ-Verordnung) vom 1. Oktober 1991, Fassung vom 1. Januar 2010 – Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009
Zürich	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) – Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR)

Datenbestand vom 31.08.2016 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Herisau, Sarnen, Freiburg und Bellinzona stammen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.7 Verantwortliche Verwaltungsstelle

5.7.1 Kantone

AG Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Personal und Organisation Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 https://www.ag.ch/	GL Kanton Glarus Personaldienst Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	Personalamt Rathaus Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83
AI Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	GR Personalamt Graubünden Steinbruchstrasse 18 7000 Chur 081 257 32 40 info@pa.gr.ch http://www.pa.gr.ch/	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch
AR Departement Finanzen Personalamt Regierungsgebäude 9102 Herisau 071 353 61 11 personalamt@ar.ch	JU République et Canton du Jura Service des ressources humaines 2, rue du 24-Septembre 2800 Delémont 032 420 58 80 secr.srh@jura.ch	TG Personalamt Thurgau Bahnhofplatz 69 8510 Frauenfeld 058 345 66 68 www.personalamt.tg.ch
BE Finanzdirektion des Kanton Bern Personalamt Münstergasse 45 3011 Bern 031 633 43 36 http://www.fin.be.ch/site/pa-personalamt	LU Finanzdepartement des Kantons Luzern Dienststelle Personal Hirschengraben 36 6002 Luzern 041 228 55 55 info.DPE@lu.ch http://www.personal.lu.ch/	TI Dipartimento delle finanze e dell'economia Divisione delle risorse. Sezione delle risorse umane Residenza governativa 6500 Bellinzona 091 814 43 38 dfe-dr@ti.ch http://www.ti.ch/sru
BL Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft Personalamt Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 52 32	NE Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch www.ne.ch/opfe	UR Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf 041 875 22 44
BS Zentraler Personaldienst Basel-Stadt Chancengleichheit Rebgasse 12/14 4058 Basel Postadresse: Postfach 4005 Basel 061 267 99 59 http://www.arbeitgeber.bs.ch	NW Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch	VD Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) Rue Caroline 4 1014 Lausanne 021 316 19 19
FR Finanzverwaltung Amt für Personal und Organisation rue Joseph-Piller 13 1701 Fribourg 026 305 32 52 spo@fr.ch http://appl.fr.ch/spo	OW Finanzdepartement Personalamt St. Antonistrasse 4 6061 Sarnen 041 666 62 64 personalamt@ow.ch	VS Departement für Finanzen und Institutionen Dienststelle für Personalmanagement Place de la Planta 3 Palais du Gouvernement 1950 Sitten 027 606 27 50 srh@admin.vs.ch
GE Département des finances (DF) Office du personnel de l'Etat (OPE) Rue du Stand 26 Case postale 3937 1211 Genève 3 022 546 08 33 http://ge.ch/etat-employeur/	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 personalamt.fdpa@sg.ch	ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
	SH Kanton Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechtsabteilung Walchepplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch http://www.personalamt.zh.ch
	SO Finanzdepartement	

5.7.2 Gemeinden

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	Delémont	Chancellerie communale, Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	Frauenfeld	Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 51 11
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Luzern	Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21	Bellinzona	Risorse Umane di Bellinzona Piazza Nosetto Palazzo Civico 1 6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.personale@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch
Herisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Neuenburg	Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch	Altdorf	Gemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12
Bern	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 personalamt@bern.ch	Stans	Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstrasse 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 00 gemeindevverwaltung@stans.nw.ch	Lausanne	Service du personnel Déléguée à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lausanne.ch
Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	Sarnen	Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66	Sitten	Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Humaines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04
Freiburg	Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.humaines@ville-fr.ch	St. Gallen	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personalamt@stadt.sg.ch	Zug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personalamt@stadtzug.ch
Genf	Département des finances et du logement de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cour de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	Schaffhausen	Präsidentsreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72	Zürich	Stadt Zürich Human Resources Management Gotthardstrasse 61 Postfach 8022 Zürich 044 412 37 00 https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/human_resources_management.html
Glarus	Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Solothurn	Stadtverwaltung Rechts- und Personaldienst Postfach 460 Baselstrasse 7 4502 Solothurn 032 626 92 13 rpd@solothurn.ch		
Chur	Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Schwyz	Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51 erika.baumeler@gemeinde-schwyz.ch		