



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

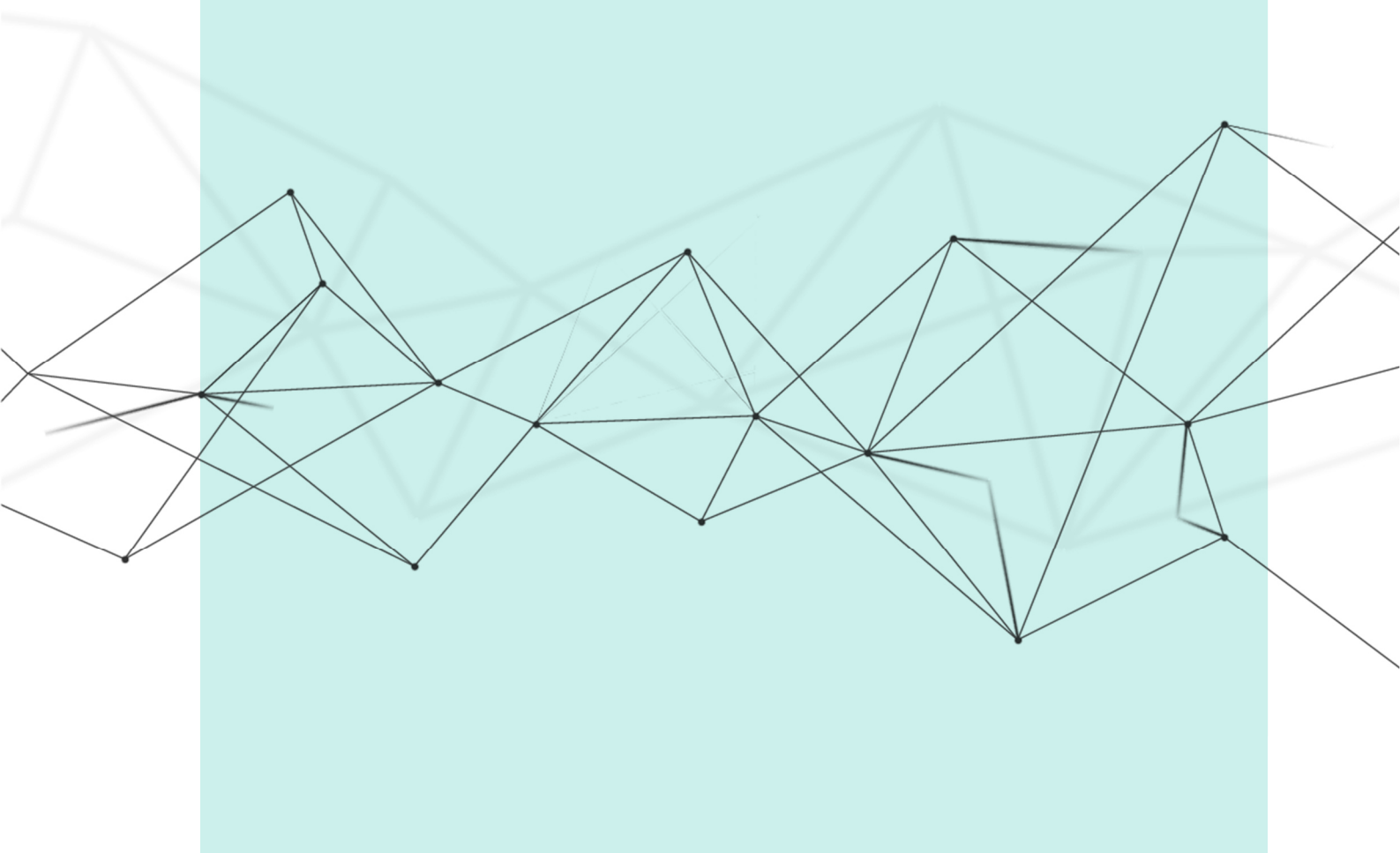
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Grundlagen für die
Wirtschaftspolitik Nr. 30

Studie | August 2021

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was machen die Kantone/Hauptorte?





Grundlagen für die
Wirtschaftspolitik

In der Publikationsreihe «Grundlagen für die
Wirtschaftspolitik» veröffentlicht das Staatssekretariat für
Wirtschaft SECO Studien und Arbeitspapiere, welche
wirtschaftspolitische Fragen im weiteren Sinne erörtern.

Herausgeber

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 58 469 60 22
wp-sekretariat@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Online

www.seco.admin.ch/studien

Autoren

Rafaela Catena und Philipp Walker
Ecoplan
Forschung und Beratung in Wirtschaft und Politik
Monbijoustrasse 14
3011 Bern

Zitierweise

Rafaela Catena und Philipp Walker (2021):
«Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was
machen die Kantone/Hauptorte?». Grundlagen für
die Wirtschaftspolitik Nr. 30. Staatssekretariat für
Wirtschaft SECO, Bern, Schweiz.

Anmerkungen

Studie im Auftrag des Staatssekretariats für
Wirtschaft SECO.

Der vorliegende Text gibt die Auffassung der Autoren
wieder. Diese muss nicht notwendigerweise mit
derjenigen des Auftraggebers übereinstimmen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2020: Was machen die Kantone/Hauptorte?

Zusammenfassung

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 stellt eine Aktualisierung des gleichlautenden Berichts aus dem Jahr 2016 dar. Er fasst Informationen bezüglich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Kantonen und Hauptorten für das Jahr 2020 zusammen und zeigt Entwicklungen in diesem Bereich seit 2016 auf. Dabei werden folgende Bereiche betrachtet: 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. Wann immer im vorliegenden Bericht von Gemeinden gesprochen wird, sind damit die Hauptorte der Kantone gemeint. Die Begriffe Hauptorte und Gemeinde werden synonym verwendet.

Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft

Die meisten Kantone gaben an, dass sie bezüglich Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft aktiv sind, also Informationen, Sensibilisierung und Beratung für Unternehmen sowie Arbeitnehmende anbieten. Dies vor allem durch Beratungsstellen, Kampagnen, Webseiten, Unternehmenswettbewerbe, Tagungen/Workshops oder runde Tische. Der Bereich *Beratung für Arbeitnehmende* ist dabei besonders gut abgedeckt. Der Umfang der Massnahmen über alle Kantone hat sich seit 2016 kaum verändert. Auch einige Hauptorte verfügen über Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft, wobei sich die Massnahmen mehrheitlich auf Beratungsstellen und Webseiten beschränken.

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin

Eine Grosszahl der Kantone und viele Hauptorte nennen familienfreundliche Arbeitsbedingungen in ihrer *personalpolitischen Strategie* als Ziel. Dabei nehmen die Kantone und Hauptorte ihre Vorbildrollen durchaus wahr und fördern mit guten Konditionen die Vereinbarkeit. Dies verdeutlichen folgende Regelungen und deren Entwicklungen.

Teilzeitarbeit und *flexible Arbeitszeiten* sind in allen kantonalen und fast allen kommunalen Verwaltungen möglich. *Jobsharing* ist ungefähr in der Hälfte der Kantone und Hauptorte möglich. *Home Office* ist im Vergleich zu 2016 viel stärker verbreitet und in den meisten Kantonen und etwa der Hälfte der Hauptorten möglich.

Während bezüglich *Mutterschaftsurlaub* kaum eine Änderung beobachtet werden kann, wurde die Dauer des *Vaterschaftsurlaubs* seit 2016 in einigen Kantonen und Gemeinden nochmals signifikant erhöht, wobei jedoch grosse Unterschiede verbleiben. Die obligatorische Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von 2 Wochen ab 1. Januar 2021 wird diese Spanne teilweise schliessen. Einzelne Verwaltungen sahen bereits Ende 2020 vor, in Zukunft einen Vaterschaftsurlaub von mehr als 2 Wochen einzuführen.

Bei *Krankheit eines Kindes* gewähren die meisten Kantone und Hauptorte einige freie Tage pro Ereignis oder pro Jahr. Gegenüber 2016 hat sich diesbezüglich praktisch nichts verändert. Aufgrund der Einführung eines dreitägigen Urlaubs pro Ereignis für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern ab 1. Januar 2021 sowie der gesetzlichen Verankerung eines bezahlten 14-wöchigen Urlaubs für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern per 1. Juli 2021 sehen einige Kantone und Gemeinden jedoch entsprechende Anpassungen in ihren Personalordnungen vor.

Die Mehrheit der Kantone und viele Gemeinden kennen eine offizielle Regelung für die *Unterstützung der Angestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung*, wobei es sich um finanzielle oder organisatorische Unterstützung oder beides handeln kann.

Conditions de travail favorables à la famille 2020 : Que font les cantons/chef-lieux ?

Résumé

L'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale joue un rôle important dans le développement de l'activité lucrative des parents et dans la meilleure exploitation de leur potentiel. Pour cela, des conditions de travail favorables à la famille sont essentielles. Le présent rapport vise à actualiser la version antérieure de 2016. Il résume les informations sur les conditions de travail favorables à la famille en 2020 dans les cantons et les chefs-lieux, et présente les évolutions dans ce domaine depuis 2016. À cet égard, les domaines suivants sont pris en considération : mesures de promotion auprès du secteur privé et l'administration publique en tant qu'employeur (stratégie et conditions de travail). En complément, le rapport contient des indicateurs statistiques, un aperçu des documents et ordonnances sur le personnel, ainsi que des informations sur les services compétents de l'administration. Dès lors que l'on parle de communes dans le présent rapport, on fait référence aux chefs-lieux des cantons. Les termes de chefs-lieux et de communes sont utilisés comme synonymes.

Mesures de promotion auprès du secteur privé

La plupart des cantons se disent actifs en matière de mesures de promotion auprès du secteur privé, c'est-à-dire qu'ils proposent informations, sensibilisation et conseil pour les entreprises et les employés. Cela passe notamment par des centres de conseil, des campagnes, des pages Internet, des concours d'entreprise, des séminaires/workshops ou des tables rondes. À cet égard, le domaine *Conseil pour les employés* est particulièrement bien couvert. L'étendue des mesures sur l'ensemble des cantons n'a guère évolué depuis 2016. Quelques chefs-lieux disposent également de mesures de promotion auprès du secteur privé, généralement limitées aux centres de conseil et aux pages Internet.

L'administration publique en tant qu'employeur

La majorité des cantons et beaucoup de chefs-lieux citent les conditions de travail favorables aux familles comme un objectif de leur *stratégie de politique du personnel*. Les cantons et les chefs-lieux assument ainsi leur rôle de modèles et encouragent dans de bonnes conditions la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, comme le montrent les réglementations suivantes et leurs évolutions.

Le *travail à temps partiel* et le *temps de travail flexible* sont possibles dans toutes les administrations cantonales et presque toutes les administrations communales. Le *jobsharing* est possible dans environ la moitié des cantons et chefs-lieux. Le *télétravail* est nettement plus répandu qu'en 2016 et possible dans la plupart des cantons et dans environ la moitié des chefs-lieux.

Si l'on n'a guère constaté de changement en matière de *congé de maternité*, la durée du *congé de paternité* a encore sensiblement augmenté dans quelques cantons et communes depuis 2016, avec toutefois des écarts importants qui subsistent. L'introduction obligatoire d'un congé de paternité de 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 comblera en partie cette différence. Certaines administrations prévoyaient déjà fin 2020 l'introduction d'un congé de paternité de plus de 2 semaines.

En cas de *maladie d'un enfant*, la plupart des cantons et chefs-lieux accordent quelques journées de congé par événement ou par an. Par rapport à 2016, on ne relève ici pratiquement aucun changement. En raison de l'introduction d'un congé de trois jours par événement pour la prise en charge de membres de la famille nécessitant des soins à partir du 1^{er} janvier 2021 et de l'ancrage dans la loi d'un congé payé de 14 semaines pour la prise en charge d'enfants gravement malades ou accidentés au 1^{er} juillet 2021, quelques cantons et communes prévoient cependant des ajustements correspondants dans leurs réglementations relatives au personnel.

La majorité des cantons et de nombreuses communes connaissent une réglementation officielle pour *l'aide à l'accueil extrafamilial des enfants*, qui peut prendre la forme d'un soutien financier ou organisationnel, ou encore regrouper ces deux formes.

Condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie 2020: cosa fanno i cantoni/capoluoghi?

Riassunto

Garantire una migliore conciliazione tra vita familiare e professionale è importante per sviluppare l'attività lavorativa dei genitori e sfruttare meglio il loro potenziale. A tale proposito è fondamentale offrire condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie. Il presente resoconto, che è un aggiornamento del medesimo documento pubblicato nel 2016, sintetizza le informazioni relative al 2020 concernenti le condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie nei cantoni e nei capoluoghi e mette in evidenza gli sviluppi registrati in questo campo dal 2016. Vengono prese in esame le aree seguenti: misure di promozione per il settore privato e l'amministrazione pubblica quale datore di lavoro (strategia e condizioni di lavoro). In aggiunta, il resoconto fornisce dati statistici, una panoramica delle ordinanze sul personale e dei fogli informativi, nonché informazioni sugli uffici amministrativi responsabili. Ogniqualevolta nel presente resoconto si parli di comuni, si intendono i capoluoghi dei cantoni. I termini «capoluogo» e «comune» sono usati dunque come sinonimi.

Misure di promozione per il settore privato

La maggior parte dei cantoni ha dichiarato di adottare misure di promozione per il settore privato, ovvero di offrire informazioni, iniziative di sensibilizzazione e consulenza alle aziende e ai collaboratori. A tale scopo, i cantoni ricorrono principalmente a centri di consulenza, campagne, siti web, concorsi aziendali, conferenze/workshop o tavole rotonde. L'offerta nell'ambito della *consulenza per i collaboratori* è particolarmente ricca. La portata delle misure attuate in tutti i cantoni è rimasta pressoché invariata dal 2016. Anche alcuni capoluoghi dispongono di misure di promozione per il settore privato, sebbene nella maggior parte dei casi siano limitate all'offerta di centri di consulenza e siti web.

L'amministrazione pubblica quale datore di lavoro

In un numero significativo di cantoni e in tanti capoluoghi, le condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie figurano tra gli obiettivi da raggiungere nel quadro della rispettiva *strategia di politica del personale*. Sia i cantoni che i capoluoghi assumono appieno il loro ruolo esemplare in questo campo e promuovono la conciliazione tra vita familiare e professionale offrendo buone condizioni di lavoro, come si può evincere dalle seguenti disposizioni e dai relativi sviluppi.

Il *lavoro part-time* e gli *orari di lavoro flessibili* sono offerti in tutte le amministrazioni cantonali e in quasi tutte le amministrazioni comunali. Il *job sharing* viene attuato in circa la metà dei cantoni e dei capoluoghi. Rispetto al 2016, il *telelavoro* è molto più diffuso ed è contemplato nella maggior parte dei cantoni e in circa la metà dei capoluoghi.

Mentre non si rileva quasi nessun cambiamento in relazione al *congedo di maternità*, la durata del *congedo di paternità* è stata ulteriormente aumentata in maniera significativa in alcuni cantoni e comuni dal 2016, sebbene permangano ancora differenze notevoli. L'introduzione obbligatoria di un congedo di paternità di 2 settimane a partire dal 1° gennaio 2021 colmerà in parte questo divario. Alcune amministrazioni avevano già previsto a fine 2020 di introdurre un congedo di paternità di oltre 2 settimane in futuro.

In caso di *malattia di un figlio*, la maggior parte dei cantoni e dei capoluoghi concede alcuni giorni di assenza per evento o per anno. Dunque, rispetto al 2016 non è cambiato praticamente nulla al riguardo. Tuttavia, alcuni cantoni e comuni prevedono adeguamenti dei loro ordinamenti del personale in seguito all'introduzione (a partire dal 1° gennaio 2021) di tre giorni di congedo per evento per fornire assistenza a familiari con problemi di salute e in seguito al riconoscimento legale (a partire dal 1° luglio 2021) del diritto a un congedo retribuito di 14 settimane per fornire assistenza a figli gravemente malati o infortunati.

La maggior parte dei cantoni e molti comuni dispongono di un programma ufficiale per l'offerta di *sostegno ai dipendenti nella custodia di bambini complementare alla famiglia*. Gli aiuti offerti possono essere finanziari, organizzativi o di entrambi i tipi.

Family-friendly working conditions 2020: what are the cantons/cantonal capitals doing?

Summary

Improving the work-life balance plays an important role in expanding the employment of parents and making better use of their potential, and family-friendly working conditions are central to this. This report – an update of the 2016 report with the same title – summarises information on family-friendly working conditions in the cantons and cantonal capitals for the year 2020, highlighting developments in this area since 2016. The following areas are considered: measures supporting the economy and the public administration as an employer (strategy and working conditions). The report also contains key statistics, an overview of personnel regulations and fact sheets, and information on the responsible administrative offices. Whenever municipalities are mentioned in this report, they refer to the cantonal capitals. The terms "cantonal capitals" and "municipalities" are used synonymously.

Measures supporting the economy

Most cantons indicated that they take active measures to support the economy, i.e. they offer companies and employees information and advice and take action to raise their awareness – mainly through advisory centres, campaigns, websites, company competitions, conferences, workshops and round tables. The area of *advice to employees* is particularly well covered. The volume of measures across all cantons has hardly changed since 2016. Measures to support the economy are also taken by some cantonal capitals, though in most cases these are limited to advisory centres and websites.

The public administration as an employer

A large number of cantons and many cantonal capitals include family-friendly working conditions as a goal in their *personnel policy strategy*. These cantons and cantonal capitals set an example, promoting compatibility with good conditions – as illustrated by the following regulations and their developments.

Part-time work and flexible working hours are possible in all cantonal and almost all municipal administrations. *Job-sharing* is possible in about half the cantons and cantonal capitals. *Working from home* is much more widespread than it was in 2016: it is possible in most cantons and about half the cantonal capitals.

While there has been hardly any change in *maternity leave*, *paternity leave* has once again been significantly extended in some cantons and municipalities since 2016 – though substantial differences remain. The mandatory introduction of two weeks' paternity leave from 1 January 2021 will partly close this gap. At the end of 2020 some administrations were already planning to introduce more than two weeks' paternity leave at some time in the future.

If an employee's child is ill, most cantons and cantonal capitals grant a few days off per event or per year. There has been practically no change in this regard since 2016. Owing to the introduction of three days' leave per event for the care of family members with health impairments as of 1 January 2021, however, as well as the legal entitlement to 14 weeks' paid leave for the care of seriously ill or injured children as of 1 July 2021, some cantons and municipalities are planning to amend their personnel regulations accordingly.

Most cantons and many municipalities have an official regulation for the *support of employees with extrafamilial childcare*. This support can be financial, organisational or both.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	0
1 Hintergrund	1
2 Statistische Kennzahlen	3
2.1 Erwerbsquoten.....	3
2.2 Anteil Teilzeiterwerbstätige.....	4
3 Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft	6
4 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin	9
4.1 Strategie	9
4.2 Arbeitsbedingungen	12
5 Anhänge A	33
5.1 Detailinformationen zu den einzelnen Aspekten.....	33
5.1.1 Information und Sensibilisierung.....	33
5.1.2 Beratung für Unternehmen	40
5.1.3 Beratung für Arbeitnehmende.....	45
5.1.4 Strategische Zielsetzung	51
5.1.5 Personalcontrolling.....	58
5.1.6 Information und Sensibilisierung.....	64
5.1.7 Personalkennzahlen.....	69
5.1.8 Teilzeitarbeit	75
5.1.9 Flexible Arbeitszeiten	82
5.1.10 Jobsharing	89
5.1.11 Home Office.....	94
5.2 Übersicht Personalverordnung und Merkblätter im Bereich Personal	99
5.2.1 Kantone	99
5.2.2 Hauptorte.....	101
5.3 Verantwortliche Verwaltungsstellen	104
5.3.1 Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft	104
5.3.2 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin - Strategie.....	106
5.3.3 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin - Arbeitsbedingungen.....	108

1 Hintergrund

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 wurde das bestehende Know-how aus der ehemaligen Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» in die vorliegende neue Form überführt.

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 Kantonshauptorte 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.

Der vorliegende Bericht ist in fünf Kapitel gegliedert:

- Im **Kapitel 2** werden statistische Kennzahlen zur Erwerbsbeteiligung von Frauen, Männern, Müttern und Vätern vorgestellt.
- Das **Kapitel 3** bezieht sich auf Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft und bietet eine kurze Übersicht über Massnahmen in den Kantonen und Hauptorten zu den Themen «Information und Sensibilisierung», «Beratung für Unternehmen» und «Beratung für Arbeitnehmende».
- Im **Kapitel 4** geht es um die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin. Zuerst wird eine Übersicht über die Strategie der Kantone und Hauptorte in den vier Bereichen «Strategische Zielsetzung», «Personalcontrolling», «Information und Sensibilisierung» und «Personalkennzahlen» geboten. Anschliessend folgen Übersichtstabellen zu den Arbeitsbedingun-

gen in den öffentlichen Verwaltungen anhand der Themen «Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub», «Stillzeit», «Adoptionsurlaub», «Unbezahlter Urlaub», «Freie Tage bei Krankheit eines Kindes» und «Familienergänzende Kinderbetreuung».

- Im **Anhang** sind zuerst Detailinformationen zu den einzelnen Bereichen für die Kantone und Hauptorte aufgelistet, gefolgt von einer Zusammenstellung der Personalverordnungen und Merkblätter aus dem Bereich Personal pro Kanton und Hauptort. Am Ende werden die verantwortlichen Verwaltungsstellen für die untersuchten Bereiche genannt: Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft sowie die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin (Strategie und Arbeitsbedingungen).

2 Statistische Kennzahlen

2.1 Erwerbsquoten

Abbildung 2-1: Wie hoch ist im Kanton die Erwerbsbeteiligung (Nettoerwerbsquote 25-54-jährige) der Frauen, der Männer, der Mütter und der Väter (in %)?

Kanton	Frauen	Männer	Mütter	Väter
AG	84.7	94.4	80.1	97.1
AI	85.9	91.3	81.2	97.9
AR	80.2	96.2	74.4	97.5
BE	85.2	93.9	80.8	96.4
BL	84.0	92.4	82.0	96.6
BS	81.5	91.0	73.5	93.0
FR	85.9	93.9	84.1	97.0
GE	80.2	90.6	77.8	94.1
GL	84.1	90.5	82.0	93.5
GR	84.3	95.0	79.2	96.6
JU	83.4	90.6	83.7	97.8
LU	85.4	94.6	81.6	96.6
NE	82.4	91.3	80.5	95.1
NW	88.9	97.6	87.4	96.7
OW	84.3	96.1	79.7	97.8
SG	82.1	94.6	77.9	96.9
SH	85.0	92.0	84.5	95.2
SO	83.3	93.7	79.4	95.0
SZ	82.9	96.1	76.0	97.0
TG	82.1	95.0	77.7	97.3
TI	77.8	90.1	72.4	94.8
UR	83.3	93.2	75.6	100.0
VD	82.2	92.2	80.0	95.6
VS	84.3	94.4	82.3	97.8
ZG	82.5	94.3	77.2	96.5
ZH	85.1	94.6	80.4	96.4

Quelle: Revidierte Strukturerhebung 2018.

Die Erwerbsquote ist ein wichtiger Indikator für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Daten für das Jahr 2018 zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung in allen Kanton hoch ist. Mit

Kindern sinkt die Erwerbsbeteiligung bei Frauen, während die Erwerbsbeteiligung der Männer steigt.¹

2.2 Anteil Teilzeiterwerbstätige

Abbildung 2-2: Wie hoch sind im Kanton die Anteile der teilzeiterwerbstätigen Frauen, Männer, Mütter und Väter (25-54-jährige) (in %)?

Kanton	Frauen	Männer	Mütter	Väter
AG	55.5	7.9	76.3	6.2
AI	58.6	-	86.5	-
AR	55.8	9.3	70.8	5.0
BE	57.8	14.2	80.6	13.7
BL	57.7	11.3	75.3	11.6
BS	46.5	17.9	65.6	16.7
FR	57.0	9.4	73.6	9.5
GE	45.2	14.8	55.5	10.5
GL	51.6	7.0	74.4	-
GR	52.1	7.8	72.0	7.5
JU	61.3	11.5	72.1	8.1
LU	56.2	10.0	80.8	9.0
NE	55.5	12.0	66.0	8.9
NW	51.9	8.8	79.1	8.8
OW	57.8	6.6	82.2	7.2
SG	57.9	9.2	79.8	7.9
SH	53.0	12.2	70.2	8.4
SO	57.8	8.4	79.8	7.7
SZ	52.6	7.4	76.9	5.9
TG	56.4	7.6	78.4	6.3
TI	51.4	9.7	69.6	7.6
UR	62.6	12.3	87.4	12.8
VD	49.6	11.0	63.8	8.1
VS	56.6	7.6	72.8	5.3
ZG	50.3	8.7	74.2	7.3
ZH	51.4	11.9	74.3	11.1

Quelle: Revidierte Strukturhebung 2018.

¹ Im Vergleich zu den Vorgänger-Berichten werden neu die Nettoerwerbsquoten für 25-54-jährige betrachtet. Entsprechend sind die Daten nicht mit den Angaben der älteren Berichte vergleichbar.

Die hohe Erwerbstätigkeit wird durch den hohen Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit relativiert. Bei den Frauen arbeitet rund die Hälfte Teilzeit. Mit einem Kind steigt dieser Anteil nochmals deutlich an, auf teilweise über 4/5 der Frauen. Bei Männern hingegen hat die Geburt eines Kindes eher einen gegenläufigen Effekt. In fast allen Kantonen ist der Anteil der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Vätern kleiner als bei den Männern insgesamt. Allerdings hat sich der Anteil von Teilzeit arbeitenden Vätern in einer festen Partnerschaft in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Zwischen 2010 und 2019 ist er von 7.9% auf 12.2% angestiegen. Bei Frauen sind diese Anteile vergleichsweise stabil geblieben.²

² Bundesamt für Statistik (2020): Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation, 2010-2019

3 Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft

In diesem Kapitel wird eine kurze Übersicht über die Fördermassnahme der Kantone und Hauptorte zuhanden der Wirtschaft in Bezug auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen gegeben. 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 vor allem im Bereich *Beratung für Arbeitnehmende*, aber auch in den Bereichen *Information und Sensibilisierung* sowie *Beratung für Unternehmen*. Die konkreten Massnahmen unterscheiden sich dabei stark, lassen sich aber in folgende Kategorien zusammenfassen: Beratungsstellen, Kampagnen, Webseiten, Unternehmenswettbewerbe, Tagungen/Workshops oder runde Tische. 6 Kantone (AG, AI, GL, NW, SH, SZ) gaben an, dass sie über keine Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft verfügen. Im Vergleich zu 2016 verfügt der Kanton Zug neu über entsprechende Massnahmen.

Anders sieht die Situation in den Hauptorten aus: Wenige Gemeinden verfügen über Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft, nämlich Bern, Frauenfeld, Glarus, Luzern, Schaffhausen und Zürich. Die Massnahmen beschränken sich mehrheitlich auf Beratungsstellen und Webseiten. Ein Grund für die geringe Zahl an Hauptorten mit eigenen Fördermassnahmen könnte sein, dass gerade in kleineren Kantonen die kantonalen Massnahmen ausreichen und eine Erweiterung der Angebote durch die Gemeinden daher nicht notwendig oder effizient scheint. Im Vergleich zu 2016 besteht die Veränderung auf kommunaler Ebene darin, dass Schaffhausen neu über ein Angebot verfügt während Delémont das Angebot eingestellt hat.

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	Tagungen/Workshops Webseite	Beratungsstelle
BE	nein	Check für Unternehmen Erfahrungsaustausch	Beratungsstelle
BL	Kampagne Webseite Newsletter Studie Runder Tisch	ja	Beratungsstelle
BS	Kampagne Webseite Studien Round Table Veranstaltungen	Tagungen/Workshops Webseite Round Table Veranstaltungen	Kampagne Webseite
FR	nein	ja	Beratungsstelle
GE	Kampagne Plattform Unterstützung Empfehlungen	Seminare/Workshops Webseite Beratungsstelle	Empfehlungen Webseite
GL	nein	nein	nein
GR	Beratung / Analysen von Unternehmen runde Tische	Tagungen/Workshops	Beratungsstelle koproduzierte Dokumentarfilme
JU	Gezielte Aktionen Webseite Magazin	nein	Beratungsstelle Webseite Workshops
LU	Informationsmaterial (Themenblätter, Broschüren)	Checkliste Themenblätter	Checkliste Themenblätter
NE	nein	Webseite	Beratungsstelle Webseite
NW	nein	nein	nein
OW	Beratungsstelle	nein	Beratungsstelle
SG	nein	ja	Kompetenzzentrum
SH	nein	nein	nein
SO	Internetplattform Unternehmenswettbewerb	Beratungsangebot für Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	nein
SZ	nein	nein	nein
TG	nein	Webseite	Webseite
TI	nein	nein	Beratungsstelle
UR	nein	nein	Beratungsstelle
VD	Webseite	Webseite	Webseite
VS	Kampagne Unternehmenswettbewerb	Tagungen/Workshops Unternehmenswettbewerb Studie	Workshops

ZG	ja	ja	ja
ZH	Internetplattform Unternehmensbefragung Unternehmenswettbewerb Studien	Beratungsstelle Tagungen/Workshops Webseite	Beratungsstelle Webseite

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

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

Gemeinde	Information und Sensibilisierung	Beratung für Unternehmen	Beratung für Arbeitnehmende
Aarau	nein	nein	nein
Altdorf	nein	nein	nein
Appenzell	nein	nein	nein
Bellinzona	nein	nein	nein
Bern	Plattform «Werkplatz Égalité»	Plattform «Werkplatz Égalité»	Beratung zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz und rund um Schwangerschaft und Mutterschaft
Chur	nein	nein	nein
Delémont	nein	nein	nein
Frauenfeld	nein	nein	Beratungsstelle
Freiburg	nein	nein	nein
Genf	nein	nein	nein
Glarus	nein	nein	Beratungsstelle
Herisau	nein	nein	nein
Lausanne	nein	nein	nein
Liestal	nein	nein	nein
Luzern	Erfahrungsaustausch	Webseite	ja
Neuenburg	nein	nein	nein
Sarnen	nein	nein	nein
Schaffhausen	nein	nein	externe Beratung
Schwyz	nein	nein	nein
Sitten	nein	nein	nein
Solothurn	nein	nein	nein
St. Gallen	nein	nein	nein
Stans	nein	nein	nein
Zug	nein	nein	nein
Zürich	Unternehmenswettbewerb	Tagungen/Workshops individuelle Beratung	Beratungsstelle

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

4 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin

4.1 Strategie

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/der Gemeinde die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als Ziel genannt?

- **Personalcontrolling**

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

- **Information und Sensibilisierung**

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

- **Personalkennzahlen**

Erhebt die kantonale/kommunale 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:

- 20 Kantone und 15 Hauptorte gaben an, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der *personalpolitischen Strategie* als Ziel genannt werden und 10 Kantone sowie 4 Hauptorte führen ein *Personalcontrolling* bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch.
- In 15 Kantonen und in 6 Hauptorten wurde ein *Informations- und Sensibilisierungsprojekt* für die Angestellten durchgeführt.
- 3 Kantone und 5 Hauptorte erhielten aufgrund ihrer Personalpolitik im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen eine *Auszeichnung*.
- 20 Kantone und 9 Hauptorte erheben *Personalkennzahlen* hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

Gegenüber 2016 hat sich die Situation auf kantonaler Ebene leicht geändert: Die Kantone Freiburg und Graubünden nennen familienfreundliche Arbeitsbedingungen neu in ihrer personalpolitischen Strategie. Die Kantone Uri und Zug verzichten neu auf die Durchführung eines Personalcontrollings. Die Kantone Freiburg, Uri und Zug haben neu ein Informations- und Sensibilisierungsprojekt durchgeführt, während dies beim Kanton St. Gallen nicht mehr der Fall ist.

Der Kanton Basel-Landschaft erhebt neu Personalkennzahlen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, während der Kanton Zug im Unterschied zu 2016 darauf verzichtet.

Auf kommunaler Ebene gaben Frauenfeld und Lausanne an, gegenüber 2016 über neue strategische Elemente im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu verfügen. Weiter hat sich auch im Bereich der Auszeichnungen einiges bewegt: während Bern und Zürich rezertifiziert wurden, haben Frauenfeld, Solothurn und St. Gallen seit 2016 neu eine Auszeichnung erhalten.

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, Sollwerte festgelegt	ja, auf einer Intranetseite	nein	ja
AI	nein	nein	nein	nein	ja
AR	ja	ja, keine Sollwerte festgelegt	nein	nein	ja
BE	ja	ja, keine Sollwerte festgelegt	ja, auf einer Internetplattform	nein	ja
BL	ja	nein	nein	nein	ja
BS	ja	ja	ja	nein	ja
FR	ja	nein	ja	nein	nein
GE	ja	nein	ja	nein	ja
GL	nein	nein	nein	nein	nein
GR	ja	nein	nein	nein	nein
JU	ja	nein	nein	nein	nein
LU	ja	ja	ja	nein	ja
NE	ja	ja, keine Sollwerte festgelegt	ja	nein	ja
NW	nein	nein	nein	nein	ja
OW	ja	nein	ja	nein	ja
SG	ja	ja, keine Sollwerte festgelegt	nein	nein	ja
SH	ja	nein	nein	Gewerkschaftsbund des Kanton 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	nein	ja	ja	ja
VD	ja	nein	ja	nein	ja
VS	ja	ja, Sollwerte festgelegt und überprüft	ja	UND (2014, 2018)	ja

ZG	ja	ja	ja	nein	ja
ZH	ja	ja	ja	nein	ja

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-2: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Strategie» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

Gemeinde	Strategische Zielsetzung	Personalcontrolling	Information und Sensibilisierung	Auszeichnung für die öffentliche Verwaltung	Personalkennzahlen
Aarau	ja	ja	nein	nein	nein
Altdorf	nein	nein	nein	nein	nein
Appenzell	nein	nein	nein	nein	nein
Bellinzona	ja	nein	nein	nein	nein
Bern	ja	ja, Sollwerte festgelegt zur Gleichstellung, nicht explizit zur Vereinbarkeit	ja	UND (2016, 2018, 2019) Prix égalité (2002, 2011)	ja
Chur	ja	nein	nein	nein	nein
Delémont	nein	nein	nein	nein	nein
Frauenfeld	ja	nein	nein	Unicef-Auszeichnung «Kinderfreundliche Gemeinde»	nein
Freiburg	nein	nein	nein	nein	ja
Genf	ja	nein	ja	nein	ja
Glarus	ja	nein	nein	nein	nein
Herisau	nein	nein	nein	nein	nein
Lausanne	ja	ja, keine Sollwerte festgelegt	ja	nein	nein
Liestal	ja	nein	nein	nein	nein
Luzern	ja	nein	ja	nein	ja
Neuenburg	nein	nein	nein	nein	ja
Sarnen	Nein	nein	nein	nein	nein
Schaffhausen	Ja	nein	ja	nein	ja
Schwyz	Ja	nein	nein	nein	nein
Sitten	Nein	nein	nein	nein	nein
Solothurn	Nein	nein	nein	«Familienfreundliches Unternehmen 2017-2020» im Bereich Administration	nein
St. Gallen	Ja	nein	nein	Stadtpolizei: Label «Familienfreundliches Unternehmen» von Pro Familia Schweiz (2020)	ja

Stans	nein	nein	nein	nein	nein
Zug	ja	nein	nein	nein	ja
Zürich	ja	ja	ja	UND (o.A.)	ja

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

4.2 Arbeitsbedingungen

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 Hauptorte Informationsbroschüren mit weiterführenden Informationen. Es wird über folgende Aspekte ein Überblick geboten:

- **Teilzeitarbeit:** Ist die Teilzeitarbeit in der Personalverordnung der kantonalen/kommunalen Verwaltung geregelt?
- **Flexible Arbeitszeiten:** Sind flexible Arbeitszeiten in der Personalverordnung der kantonalen/kommunalen Verwaltung geregelt?
- **Jobsharing:** Ist das Jobsharing in der Personalverordnung der kantonalen/kommunalen Verwaltung geregelt?
- **Home Office:** Ist Home Office in der Personalverordnung der kantonalen/kommunalen Verwaltung geregelt?
- **Stillzeit:** Gibt es in der Personalverordnung der kantonalen/kommunalen Verwaltung Vorgaben bezüglich Stillzeiten?
- **Mutterschaftsurlaub:** Wie viele Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt die kantonale/kommunale Verwaltung?
- **Vaterschaftsurlaub:** Gewährt die kantonale/kommunale Verwaltung einen Vaterschaftsurlaub?
- **Adoptionsurlaub:** Gewährt die kantonale/kommunale Verwaltung einen Adoptionsurlaub?
- **Unbezahlter Urlaub:** Gewährt die kantonale/kommunale 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/kommunale Verwaltung ihren Arbeitnehmenden bei Krankheit eines Kindes?
- **Familienergänzende Kinderbetreuung:** Ist die Unterstützung der Angestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung durch die kantonale/kommunale Verwaltung in einem Reglement oder offiziellen Dokument geregelt?

Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit und *flexible Arbeitszeiten* sind in allen kantonalen Verwaltungen möglich. *Jobsharing* kennen hingegen nur 11 Kantone (BE, BS, GL, JU, NE, NW, OW, SH, SO, TI, VS) und

Home Office 20 Kantone (AG, AI, BE, BL, BS, FR, GE, GR, LU, NE, OW, SG, SH, SO, TG, UR, 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. In 13 Hauptorten ist es jeweils möglich, sich einen Arbeitsplatz zu teilen (Aarau, Altdorf, Bern, Chur, Delémont, Glarus, Lausanne, Luzern, Sarnen, Solothurn, Stans, Zug, Zürich) sowie von zu Hause aus zu arbeiten (Aarau, Altdorf, Bern, Chur, Delémont, Lausanne, Luzern, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen, Stans, Zug, Zürich).

Seit 2016 nahm vor allem die Anzahl Kantone (+5) und Hauptorte (+3), die Home Office anbieten, stark zu. Im Hinblick auf die Zukunft gaben ausserdem 4 Kantone und 2 Gemeinden an, eine Strategie oder gesetzliche Grundlagen zur Förderung von Home Office und mobilem Arbeiten zu entwickeln.

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 von 5 oder 10 Tagen vor. Einige Hauptorte sind auffallend grosszügig, so dauert der Vaterschaftsurlaub in Bern und Genf 4 Wochen, in Bellinzona, Neuenburg, Schaffhausen und St. Gallen 20 Tage und in Lausanne 21 Tage. Bei den Kantonen sticht Neuenburg mit 20 Tagen hervor. Der Lohnersatz während des Vaterschaftsurlaubs beträgt in allen Kantonen und Hauptorten 100% (Ausnahme: Herisau ohne kommunale Vorgaben, Uri mit 80% Lohnersatz und Sarnen ohne Vaterschaftsurlaub).

Während bezüglich Mutterschaftsurlaub seit 2014 kaum eine Änderung beobachtet werden kann, wurde die Dauer des Vaterschaftsurlaubs im Zeitraum zwischen 2014 und 2016 tendenziell verlängert. Seither haben einige Kantone und Gemeinden nochmals signifikante Erhöhungen von einigen Tagen oder einer Woche auf 10 oder 20 Tage durchgeführt (v.a. Bern, Chur, Delémont, Schaffhausen, Solothurn und St. Gallen sowie die Kantone Luzern und Neuenburg). Mit der Einführung des obligatorischen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ab 1. Januar 2021 sind hier auch Anpassungen zu erwarten. Zwar sind die Kantone und Gemeinden nicht dazu verpflichtet, ihre Personalverordnungen aufgrund des Vaterschaftsurlaubes anzupassen.³ Es ist aber davon auszugehen, dass die Verwaltungen den neuen Regeln freiwillig nachkommen werden. Bereits jetzt haben einzelne Kantone und Gemeinden angegeben, per 2021 mehr als die obligatorischen zwei Wochen einzuführen (Altdorf und Zürich sowie der Kanton Waadt).

³ Anstellungen in der öffentlichen Verwaltung sind in der Regel öffentlich-rechtlicher Natur, das Obligationenrecht (OR) und das Arbeitsgesetz (ArG) kommen nicht zu Anwendung.

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. Die Regelungen zur Stillzeit gelten denn auch gemäss dem Bundesgesetz bis zum ersten Lebensjahr des Kindes. 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. Die Kantone Jura und Waadt sowie die Gemeinde Delémont gewähren ein Stillurlaub von 4 Wochen respektive einem Monat anschliessend an den Mutterschaftsurlaub. 8 Kantone (AI, AR, GL, NW, SH, SZ, TG, UR) und 13 Hauptorte (Aarau, Appenzell, Frauenfeld, Glarus, Herisau, Liestal, Sarnen, Schaffhausen, Schwyz, Sitten, Solothurn, St. Gallen, Zug) gaben an, dass ihre Personalverordnung keine Vorgaben zu Stillzeiten beinhaltet.

Somit verfügen 3 Kantone und eine Gemeinde mehr über Vorgaben bezüglich Stillzeiten als 2016. Insbesondere auf kantonaler Ebene kann somit ein Ausbau der Regelungen 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, Altdorf, Appenzell, Frauenfeld, Glarus, Herisau, Luzern, Sarnen, Schaffhausen, Solothurn, Stans und Zug) keinen Adoptionsurlaub gewähren, reicht der Adoptionsurlaub anderenorts von wenigen Tagen über mehrere Wochen bis zu 20 Wochen (Kanton Genf). 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 unterschiedliche Maximaldauern von mehreren Monaten bis zu zwei Jahren (Bern).

Sowohl bezüglich Adoptionsurlaub als auch bezüglich unbezahltem Urlaub gab es seit 2016 keine wesentlichen Änderungen. Eine Ausnahme bildet die Einführung eines Adoptionsurlaubs von 16 Wochen für die Adoptivmutter und 10 Wochen für den Adoptivvater in Delémont. In Bellinzona wurde ausserdem der Adoptionsurlaub, der in begründeten Fällen bezogen werden kann, von 8 auf 18 Wochen erhöht und die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs von maximal 18 Monaten eingeführt.⁴

⁴ Die Angaben zu Bellinzona im letzten Bericht stammten von 2014. Die Entwicklung bezieht sich in diesem Fall daher auf die letzten sechs Jahre.

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, wobei die Anzahl Tage auch wesentlich tiefer ausfallen kann. In der Privatwirtschaft werden den Arbeitnehmenden allgemein mehr freie Tage gewährt.⁵ Mehrere Kantone und Hauptorte gaben an, dass sich die Regelung nicht auf Kinder beschränkt, sondern generell für die Pflege von Haushaltsmitgliedern, Familienangehörigen oder Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gilt. Mehrheitlich sind die freien Tage bezahlt. Vereinzelt wird ein Arztzeugnis verlangt. Gegenüber 2016 haben sich die Regeln in diesem Bereich praktisch nicht verändert. Zwei neue Gesetze werden voraussichtlich Veränderungen nach sich ziehen: Per 1. Januar 2021 wurde ein dreitägiger Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern eingeführt. Die 3 Tage gelten pro Ereignis, wobei eine jährliche Obergrenze von 10 Tagen besteht, ausser es handelt sich um Kinder. Per 1. Juli 2021 wird ein bezahlter 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern gesetzlich verankert. Wie beim Vaterschaftsurlaub sind auch hier die Kantone nicht verpflichtet, diese Änderungen in ihren Personalverordnungen nachzuvollziehen. Trotzdem planen einige Kantone und Gemeinden bereits entsprechende Anpassungen.

Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung

15 Kantone (AG, AI, AR, BE, GE, LU, NE, NW, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZG) und 9 Hauptorte (Bern, Genf, Herisau, Lausanne, Luzern, Schaffhausen, Solothurn, Stans, 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. Auch hier fand seit 2016 kaum eine Entwicklung statt.

⁵ Website SECO (2021): Arbeitsrecht - Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung

Abbildung 4-3: 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	ja
BS	ja	ja	ja	ja
FR	ja	ja	nein	ja
GE	ja	ja	nein	ja
GL	ja	ja	ja	nein
GR	ja	ja	nein	ja
JU	ja	ja	ja	nein
LU	ja	ja	nein	ja
NE	ja	ja	ja	ja
NW	ja	ja	ja	nein
OW	ja	ja	ja	ja
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	ja
VD	ja	ja	nein	ja
VS	ja	ja	ja	ja
ZG	ja	ja	nein	ja
ZH	ja	ja	nein	ja

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-4: 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%	5 Tage	100%
BE	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
BL	14 Wochen / 16 Wochen ⁶	80% ⁷ / 100%	5 Tage	100%
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 ⁸	100%	2 Tage	100%
GR	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
JU	16 Wochen	100%	12 Tage	100%
LU	16 Wochen	100%	2 Wochen	100%
NE	16 Wochen	100%	20 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	14 Wochen ⁹ / 16 Wochen	100%	2 Tage	100%
SZ	14 Wochen / 16 Wochen ⁸	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)	5 Tage	80 % (max. 196 CHF pro Tag)
VD	4 Monate	100%	5 Tage	100%
VS	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
ZG	8 Wochen / 16 Wochen ⁸	100%	5 Tage	100%
ZH	16 Wochen	100%	5 Tage	100%

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

⁶ ohne / mit Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

⁷ wenn die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden hat

⁸ ab dem 2. Dienstjahr

⁹ bei befristet angestellten Mitarbeiterinnen im 1. und 2. Dienstjahr

Abbildung 4-5: 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.	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	Stillenden Mitarbeiterinnen wird für das Stillen Arbeitszeit gewährt, sofern das Stillen am Arbeitsplatz erfolgt.	Keine Arbeitszeit wird gewährt, wenn das Kind ausserhalb des Arbeitsplatzes gestillt wird. Auch der Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit.	-
BS	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
FR	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Während des ersten Lebensjahres des Kindes wird die Zeit, die zum Stillen oder Abpumpen von Milch benötigt wird, innerhalb der folgenden Grenzen als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: 30 Minuten b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.
GE	ja	ja	Je nach täglicher Arbeitszeit: Arbeitstag bis zu 4 Stunden: 30 Minuten Arbeitstag von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten Arbeitstag von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten
GL	keine Regelung	-	-
GR	Die für das Stillen oder Abpumpen von Milch im ersten Lebensjahr der eigenen Kinder erforderliche Zeit, maximal jedoch die Zeit gemäss Artikel 60 Absatz 2 der eidgenössischen Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 59 Abs. 2 lit. k PV)	Keine Regelung	1. Lebensjahr des Kindes

JU	Es werden 4 Wochen Stillurlaub gewährt, danach wird 1 Stunde pro vollem Arbeitstag zum Stillen vergütet	-	1. Lebensjahr des Kindes
LU	Maximal 90 Min. besoldete Stillzeit pro Tag	Maximal 90 Min. besoldete Stillzeit pro Tag	Während des ersten Lebensjahrs
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, die Praxis lehnt sich an das Arbeitsgesetz an	-	-
SO	Im Rahmen der Weisung über Zeitwirtschaft, Ziffer 4 lit. l.	Im Rahmen der Weisung über Zeitwirtschaft, Ziffer 4 lit. l.	Gemäss Bunderecht
SZ	keine Regelung	-	-
TG	keine Regelung	-	-
TI	Stillenden Müttern steht die zum Stillen benötigte Zeit gemäss der vom Bund definierten Arbeitsgesetzgebung zur Verfügung.	-	-
UR	keine Regelung	-	-
VD	Stillenden Müttern wird anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ein Stillurlaub von einem Monat gewährt. Ansonsten gilt die Bundesverordnung 1 (ArGV 1) zum Arbeitsgesetz für das Personal der Kantonsverwaltung. Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird 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 (ArGV 1)	Stillenden Müttern wird anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ein Stillurlaub von einem Monat gewährt. Ansonsten gilt die Bundesverordnung 1 (ArGV 1) zum Arbeitsgesetz für das Personal der Kantonsverwaltung. Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird 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 (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	Stillzeit gilt in beschränktem	1. Lebensjahr des Kindes

	Umfang als Arbeitszeit	Umfang als Arbeitszeit	Umfang als Arbeitszeit
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 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-6: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Adoptionsurlaub, unbezahlter Urlaub» auf Kantonebene

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Bedingung
AG	-	-	max. 1 Jahr	betriebliche Umstände erlauben es
AI	-	-	max. 3 Monate	mindestens fünf Dienstjahre
AR	2 Tage	100%	max. 3 Monate	4 Monate im Voraus ankündigen
BE	10 Tage	100%	max. 6 Monate	Dienstbetrieb muss sichergestellt sein
BL	8 Wochen	100%	max. 1 Jahr für Mütter (nach Niederkunft) und 12 Wochen für Väter	Mutter-/Vaterschaft
BS	8 Wochen	100%	Max. 8 Monate für Mütter und Väter. Wenn beide in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, können sie sich die 8 Monate aufteilen	-
FR	4 Wochen für Männer, 12 Wochen für Frauen	100%	Es ist nicht ausdrücklich vorgesehen, aber möglich, unbezahlten Urlaub zu beantragen	Die Befugnis, unbezahlten Urlaub zu gewähren, liegt bei a) den Dienststellenleitenden für einen Urlaub von weniger als 10 Tagen b) den Leitungsorganen, nach vorheriger Ankündigung durch die betreffende Dienststelle, für einen Urlaub zwischen 11 und 20 Tagen c) den Direktionen und Einrichtungen, nach vorheriger Ankündigung durch das Leitungsorgan, für einen Urlaub von mehr als 20 Tagen.
GE	20 Wochen	100%	10 Tage zusätzlich nach der Elternzeit 2 Jahre unbezahlter Urlaub für Mütter und Väter	-

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
			Sabbatical von 3 Monaten (höchstens 3x in einer Laufbahn)	
GL	-	-	Möglich, aber unbestimmt	Wenn dem Arbeitgeber daraus keine Nachteile erwachsen
GR	5 Tage	100%	Über die Gewährung von unbezahlten Urlauben entscheiden die Dienststellen.	Unter Berücksichtigung der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse
JU	16 Wochen	100%	möglich, aber unbestimmt	-
LU	max. 8 Wochen	100%	Mutter: Anspruch auf 6 Monate unbesoldeten Urlaub direkt anschliessend an den besoldeten Mutterschaftsurlaub. Vater: Anspruch auf 4 Wochen unbesoldeten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes.	keine
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 vorübergehen unterbrochen oder wenn der Zustand des Neugeborenen nach dem Mutterschaftsurlaub

Kanton	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
				eine Wiederaufnahme der Arbeit verhindert
TI	16 Wochen	100%	max. 9 Monate auch bei Adoption für Mütter und Väter oder aufgeteilt	-
UR	nein (aber Empfehlung des Amts für Personal: max. 5 Tage)	-	60 Arbeitstage	betriebliche Umstände erlauben es
VD	4 Monate	100%	max. 1 Jahr für Eltern pro Kind	Einmal für jedes Kind, das zum Zeitpunkt des Urlaubsbeginns 12 Jahre alt oder jünger sein muss 12 Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vor Antritt des Urlaubs erforderlich, anschliessend zwei Jahre zwischen Ablauf des Urlaubs und Antritt des nächsten Urlaubs.
VS	12 Wochen	100%	Max. 6 Monate können durch den Dienstchef gewährt werden, längere vom Departementsvorsteher	Tätigkeit der Dienststelle darf nicht merklich beeinträchtigt werden
ZG	5 Tage	100%	-	Besonderer Umstand, Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle
ZH	16 Wochen	100%	Unbestimmt für Mutter Vater im 1. Lebensjahr des Kindes 1 Monat bei Adoption Einzelregelung	-

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-7: 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 Hinweise sind im Intranet zu finden.
AI	-	-	organisatorische Unterstützung
AR	maximal 2 pro Ereignis	Familienmitglied	finanzielle Unterstützung

		bezahlt	
BE	bis zu 4 pro Ereignis, 6 pro Jahr	-	organisatorische und finanzielle Unterstützung
BL	3 pro Ereignis, max. 5 pro Jahr	eigenes Kind oder das Kind einer im gleichen Haushalt lebenden Person	-
BS	2 pro Ereignis, 6 pro Jahr	eigene Kinder und nahe Angehörige bei Vorliegen eines Betreuungseinganges bezahlt	-
FR	5 Tage	bei Vorweisen eines Arztzeugnis, das die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Mitarbeitenden bescheinigt, bei Krankheit eines Kindes des/der Mitarbeitenden	-
GE	15 pro Jahr	Arztzeugnis ab dem ersten Tag (ausser für Kinder bis 10 Jahre)	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	3 pro Ereignis, maximal 10 pro Jahr	Betreuungspflicht fällt in die Arbeitszeit 100% bezahlt	finanzielle Unterstützung
NE	1-3 pro Ereignis	Kind bezahlt	Im Jahr 2008 richtete der Kanton eine eigene Kinderkrippe für die Kinder der Arbeitnehmenden ein. Er zahlt den Gemeindeanteil für die Betreuung.
NW	-	-	finanzielle Unterstützung
OW	max. 3 pro Ereignis	für die erste Pflege und Organisation weiterer Pflege	-
SG	bis zu 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	Die Dienststelle kann das Vorweisen eines ärztlichen Attests verlangen.	organisatorische Unterstützung
VS	5 pro Ereignis, 10 pro Jahr	nahe Verwandte	finanzielle Unterstützung
ZG	kein Anspruch	besonderer Umstand, Bewilligung im Ermessen der zuständigen Stelle	organisatorische und finanzielle Unterstützung
ZH	5 pro Ereignis	Kind bezahlt	-

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-8: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, verschiedene Arbeitszeitmodelle» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

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

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-9: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

Gemeinde	Mutterschaftsurlaub		Vaterschaftsurlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Lohnersatz
Aarau	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Altdorf	14 Wochen	80%	2 Tage	100%
Appenzell	14 Wochen	80%	2 Tage	100%
Bellinzona	18 Wochen	100%	20 Tage	100%
Bern	16 Wochen	100%	4 Wochen	100%
Chur	14 Wochen	100%	10 Tage	100%

Delémont	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Frauenfeld	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
Freiburg	16 Wochen	100%	3 Tage	100%
Genf	20 Wochen	100%	4 Wochen	100%
Glarus	10 Wochen / 14 Wochen ¹⁰	100%	3 Tage	100%
Herisau	16 Wochen	100%	1 Tag	keine kommunalen Vorgaben
Lausanne	16 Wochen	100%	21 Tage	100%
Liestal	16 Wochen	100%	5 Tage	100%
Luzern	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Neuenburg	4 Monate	100%	20 Tage	100%
Sarnen	16 Wochen	80-100%	-	-
Schaffhausen	16 Wochen	100%	20 Tage	100%
Schwyz	14 Wochen / 16 Wochen ¹¹	80 / 100%	5 Tage	100%
Sitten	16 Wochen	100%	10 Tage	100%
Solothurn	14 Wochen / 16 Wochen ¹²	80 / 100%	10 Tage	100%
St. Gallen	16 Wochen	100%	20 Tage	100%
Stans	14 Wochen / 16 Wochen ¹³	80 / 100% ¹⁰	5 Tage	100%
Zug	8 Wochen, 16 Wochen ¹¹	keine kommunalen Vorgaben	10 Tage	100%
Zürich	16 Wochen	100%	10 Tage	100%

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016; für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-10: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Stillzeit» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

Gemeinde	Stillzeit		
	am Arbeitsort	ausserhalb des Arbeitsortes	Dauer
Aarau	keine Regelung	-	-
Aldorf	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	max. 90 min. pro Tag bei Vollzeitpensum, inkl. Weg	-
Appenzell	keine Regelung	-	-

¹⁰ ab dem 2. Dienstjahr

¹¹ ab dem 4. Dienstjahr

¹² wenn das Anstellungsverhältnis noch min. 1 Jahr weitergeführt wird

¹³ falls die Arbeitnehmerin vor der Niederkunft mindestens zwei Jahre angestellt war

Bellinzona	Stillenden Müttern steht die zum Stillen benötigte Zeit gemäss der vom Bund definierten Arbeitsgesetzgebung zur Verfügung.	-	-
Bern	bei weniger als 4 Stunden min. 30 Min., bei mehr als 4 Stunden min. 60 Min., bei mehr als 7 Stunden min. 90 Min. (davon bezahlt: 30, 60, 90 Min.)	bezahlt	1. Lebensjahr des Kindes
Chur	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	50% der Zeit gilt als Arbeitszeit	-
Delémont	1 Monat Stillurlaub	-	1. Lebensjahr des Kindes
Frauenfeld	keine Regelung	-	-
Freiburg	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	-	-
Genf	Stillende Mütter erhalten die Zeit, die sie zum Stillen oder Abpumpen der Milch benötigen	Stillende Mütter erhalten die Zeit, die sie zum Stillen oder Abpumpen der Milch benötigen	Die gesamte Stillzeit wird im ersten Lebensjahr des Kindes bezahlt.
Glarus	keine Regelung	-	-
Herisau	keine Regelung	-	-
Lausanne	ja	ja	Folgende Zeiten gelten als Arbeitszeit und werden daher bezahlt: 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden, 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden und 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden. Diese Zeiten sind unabhängig vom Beschäftigungsgrad fest vorgegeben. Übersteigt der Zeitbedarf diese Zeiten, muss der Überschuss nicht kompensiert werden, er wird aber vom Gehalt abgezogen.
Liestal	keine Regelung	-	-
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	-	-
Sarnen	keine Regelung	-	-
Schaffhausen	keine Regelung	-	-
Schwyz	keine Regelung	-	-
Sitten	keine Regelung	-	-

Solothurn	keine Regelung	-	-
St. Gallen	keine Regelung	-	-
Stans	Stillzeit gilt als Arbeitszeit	Hälfte der Abwesenheitszeit gilt als Arbeitszeit	1. Lebensjahr des Kindes
Zug	keine Regelung	-	-
Zürich	Stillenden Angestellten werden die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freigegeben. Davon wird als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: 30 Minuten. b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten. c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.	Die bezahlte Arbeitszeit wird sowohl für das Stillen oder Abpumpen der Muttermilch innerhalb als auch ausserhalb des Betriebs gewährt	1. Lebensjahr des Kindes

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-11: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, Adoptionsurlaub, unbezahlter Urlaub» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

Gemeinde	Adoptionsurlaub		Unbezahlter Urlaub	
	Dauer	Lohnersatz	Dauer	Bedingung
Aarau	-	-	möglich, aber unbestimmt	individuelles Gesuch
Altdorf	-	-	möglich, aber kein Anspruch	wenn es die betriebliche Situation erlaubt
Appenzell	-	-	max. 3 Monate	mindestens fünf Dienstjahre
Bellinzona	18 Wochen, in begründeten Fällen	100%	max. 18 Monate	bei Geburt, muss zwei Monate vor Ende des Mutterschaftsurlaubs beantragt werden
Bern	8 Wochen	100%	max. 2 Jahre	in Zusammenhang mit Geburt oder Adoption, sofern Dienstbetrieb gewährleistet
Chur	14 Wochen	100%	max. 6 Monate für die Mutter	anschliessend an den Mutterschaftsurlaub
Delémont	16 Wochen für die Adoptivmutter 10 für den Adoptivvater	100%	max. 1 Jahr für Eltern	bei einer Geburt
Frauenfeld	-	-	Max. 6 Monate für Mütter	Wenn der Zustand des Neugeborenen es der Mutter nicht erlaubt, nach Beendigung des ordentlichen Urlaubs zur Arbeit zurückzukehren. Gemäss Art. 83 Abs. 3 der Personalverordnung könnte die Anstellungsinstanz mit

				dem Personalamt einen Urlaub gewähren, bei einer Adoption beispielsweise.
Freiburg	1-8 Wochen	100%	möglich, aber unbestimmt	sofern die betrieblichen Umstände dies zulassen
Genf	Die Aufnahme eines Kindes zum Zwecke der Adoption wird analog zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub behandelt, sofern das Kind unter 10 Jahre alt ist.	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
Herisau	-	-	max. 6 Monate	3 Monate vor Geburt ankündigen und direkt anschliessend an Mutterschaftsurlaub beziehen
Lausanne	4 Monate	100%	1 Jahr	in Ausnahmefällen für Eltern
Liestal	8 Wochen	100%	möglich, aber unbestimmt	sofern die betrieblichen Umstände dies zulassen
Luzern	-	-	10 Tage	zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub
Neuenburg	4 Monate	100%	-	-
Sarnen	-	-	-	-
Schaffhausen	-	-	möglich, aber unbestimmt Der 13. Monatslohn kann in Form von Freitagen bezogen werden.	-
Schwyz	5 Tage	100%	möglich, aber unbestimmt	wenn die Freistellung überwiegend im Interesse der / des Mitarbeitenden liegt
Sitten	16 Wochen	100%	Max. 1 Jahr	Das Funktionieren der Dienststelle darf nicht beeinträchtigt werden.
Solothurn	-	-	möglich, aber unbestimmt	auf Gesuch
St. Gallen	8 Wochen	100%	möglich, aber unbestimmt	wenn die gute Erfüllung der Verwaltungsaufgaben nicht beeinträchtigt wird
Stans	-	-	max. 1 Schuljahr (nur für Lehrpersonen)	nach min. 4 Dienstjahren
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 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

Abbildung 4-12: Übersicht «Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin – Arbeitsbedingungen, freie Tage bei Krankheit eines Kindes, familienergänzende Kinderbetreuung» auf Gemeindeebene (Hauptorte)

Gemeinde	Freie Tage bei Krankheit eines Kindes		Familienergänzende Kinderbetreuung
	Anzahl Tage	Bedingung	
Aarau	3 pro Ereignis	Kind bezahlt	-
Altdorf	2 pro Jahr	eigenes Kind bezahlt	-
Appenzell	keine kommunalen Vorgaben	-	-
Bellinzona	Max. 10 Tage	Schwere Krankheit, Arztzeugnis	-
Bern	unbestimmt	Notsituation bezahlt	organisatorische Unterstützung Vergütung von maximal 20 Betreuungsstunden (SRK-Betreuung)
Chur	3 / 5 pro Ereignis	Familienangehörige im gleichen Haushalt / Alleinerziehende bezahlt	-
Delémont	bis zu 3 Tage pro Ereignis und max. 5 Tage pro Jahr	für Eltern bezahlt	-
Frauenfeld	2 pro Ereignis	eigenes Kind 2 Tage bezahlt und Anspruch auf weitere unbezahlt	-
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	-
Herisau	keine kommunalen Vorgaben	-	finanzielle Unterstützung
Lausanne	10 pro Jahr	Der Urlaub soll es dem Personal ermöglichen: - sich um die eigenen Kinder oder Adoptivkinder zu kümmern, unabhängig davon, ob sie im gleichen Haushalt wie der beurlaubte Elternteil leben oder nicht - sich um die Kinder der Ehegattin, des Ehegatten oder der Lebenspartnerin beziehungsweise	organisatorische Unterstützung

		des Lebenspartners zu kümmern, sofern sie im gleichen Haushalt wie der oder die Urlaubsberechtigte leben	
Liestal	3 pro Ereignis	Angehörige 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	-	-
Sarnen	keine kommunalen Vorgaben	-	-
Schaffhausen	bis zu 2 Tage pro Ereignis	eigenes Kind bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Schwyz	1 pro Ereignis Die zuständige Anstellungsbehörde kann bei unaufschiebbaren privaten Verpflichtungen und in besonderen Umständen für höchstens 3 Tage einen besoldeten Urlaub gewähren	unaufschiebbare private Verpflichtungen bezahlt	-
Sitten	3 Tage pro Jahr	Ehepartner/-in, eingetragene/-r Partner/-in und minderjährige Kinder	-
Solothurn	3 Tage pro Jahr. Ansonsten müssten für die Betreuung Ferientage oder Gleitzeit bezogen werden.	-	finanzielle Unterstützung
St. Gallen	5 (/10 in Ausnahmefällen) pro Jahr	Familienmitglied bezahlt	nein
Stans	bis alternative Betreuung sichergestellt ist (max. 3 Tage pro Ereignis)	-	nein
Zug	3 pro Ereignis	Familienmitglieder, bis eine Ersatzlösung organisiert ist, bezahlt	organisatorische und finanzielle Unterstützung
Zürich	3/6 pro Ereignis	Familienmitglieder / Alleinerziehende in Härtefällen können zusätzliche Tage bewilligt werden, bezahlt	Wer im privaten Umfeld Betreuungspflichten übernehmen muss – für die Pflege von Eltern, Angehörigen oder die Betreuung von Kindern – erhält kostenlose Beratung beim familienservice.

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014).

5 Anhänge A

5.1 Detailinformationen zu den einzelnen Aspekten

5.1.1 Information und Sensibilisierung

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

a) Kantone

Abbildung 5-1: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	-
AR	Die Abteilung informiert mittels Homepage über das Label „Work-Family-Balance“ und macht auf das Tool „Vereinbarkeitssimulator“ der Fachhochschule Ost aufmerksam. Zudem gibt es die Möglichkeit einer Standortbestimmung für KMU's - begleitet durch die Fachstelle UND – die den Unternehmen aufzeigt, wo sie bezüglich Familienfreundlichkeit stehen und wo Potential besteht. Die Beratung kann auf Basis von massgeschneiderten Modulen in Anspruch genommen werden. Die Unternehmen können für solche Projekte Finanzhilfen des Bundes in Anspruch nehmen. Bei der regelmässig durchgeführten Vernetzungsplattformen werden unterschiedliche aktuelle Gesellschaftsthemen aufgegriffen unter anderem das Thema der Vereinbarkeit.	Webseite Abteilung Chancengleichheit, Vereinbarkeit Beruf & Privatleben
BE	-	-
BL	Seit anfangs 2010 ist der Fachbereich Familien des Kantons Basel-Landschaft Mitglied der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel und unterstützt diesen mit einem jährlichen Beitrag von CHF 5'000 Franken. Dem runden Tisch gehören Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwal-	Webseite Familienfreundliche Wirtschaftsregion

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BS	<p>tungsstellen an. Mit der Mitgliedschaft werden Wissensaustausch und gemeinsame Projekte angestrebt.</p> <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 ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Das Programm ist eine Massnahme im regierungsrätlichen Legislaturplan 2017-2021 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert.</p> <p>Der Round Table der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch. Als Steuerungs- und Arbeitsgremium ist er zuständig für den Wissensaufbau und die Informationsarbeit nach aussen.</p> <p>Die Webseite der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet konkrete Massnahmen für eine familienfreundliche 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. Dabei fokussiert sie auf Branchen, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind.</p>	<p>Familienfreundliche Unternehmenspolitik – Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel</p> <p>Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel</p>
FR	-	-
GE	<p>Initié en 2014, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), en collaboration avec la Fédération des Entreprises Romandes (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 des conditions de travail favorables à la famille et un accompagnement dans la réalisation des mesures qui peuvent être optimisées. Ce projet a pris fin en décembre 2019.</p> <p>En 2016, le BPEV a mené, sous l'égide d'egalite.ch, une large campagne de sensibilisation à l'occasion des 20 ans de la LEg, incluant l'enjeu de la conciliation des vies et des risques de discriminations liées à la maternité (sacs, calendrier, atelier sur les familles arc-en-ciel, etc.).</p> <p>En 2019, le BPEV et l'Université de Genève ont lancé une plateforme www.egaliteautravail.com qui reprend l'outil de conseils du BPEV réalisé en 2012, Cette plateforme, qui se présente par domaine thématique, propose ainsi un rappel des bases légales en lien avec la parentalité, les bonnes pratiques, des témoignages d'entreprises ainsi qu'une liste de prestataires spécialisés dans le domaine.</p>	<p>Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Département de la solidarité et de l'emploi, Etat de Genève, Brochure « Vie professionnelle, vie privée : quelle articulation ? », janvier 2007</p> <p>La promotion des femmes dans les administrations publiques. Analyse des enjeux et du contexte</p> <p>Constitution de la République et canton de Genève A 200, art. 50, 200-204 et 236</p> <p>Guide pratique « Gagnez avec l'égalité! » pour promouvoir l'égalité en entreprise »</p> <p>Calendrier 2016 "une année pour gagner avec l'égalité professionnelle"</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
		BD de la jurisprudence LEg avec un chapitre « conciliation » Plateforme www.egaliteautravail.com Office du personnel de l'Etat: Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE)
GL	-	-
GR	<p>Seit 2011 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann KMU-Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Das laufende 3. Projekt (2017-2021) wird nach dem Bündner Rheintal, den Regionen Viamala, Surselva und Albula nun im Engadin durchgeführt.</p> <p>KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufgezeigt. Sie 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.</p>	Vorprojekt: Kurzbeschrieb Aktionsprogramm
JU	<p>Dans sa mission pour renforcer l'égalité entre femmes et hommes, la déléguée promeut notamment le déploiement de mesures favorisant la conciliation des vies professionnelle et familiale. A cet effet, elle organise ponctuellement des actions de sensibilisation et informe la population. En 2019, elle a d'ailleurs accueilli l'exposition itinérante de Mencare « Papas en Suisse », y associant un déjeuner-réseau sur cette même thématique.</p> <p>La déléguée a également consacré un numéro de la revue « d'égal à égalE ! » sur la question du travail à temps partiel des hommes comme une mesure de conciliation entre emploi et famille.</p>	Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, Temps partiel : Des hommes 100% performants. D'égal à égalE. Delémont, 2014
LU	<p>Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) führte 2012-2019 ein Projekt zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen in Unternehmen im Kanton Luzern durch. Durch die Verbreitung von Praxisbeispielen sollen weitere Unternehmen zur Nachahmung animiert werden. Das Kernstück des Projekts war der «Familienfreundlichkeits-Check» für insgesamt 29 Luzerner KMU (20-150 Mitarbeitende). Nebst einer Standortbestimmung tauschten sich die teilnehmenden Betriebe an Round-Tables aus und setzen konkrete Massnahmen um. Begleitet wurden sie dabei von der Fachstelle UND.</p> <p>Das Projekt wurde massgeblich durch Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt. Die im Rahmen des Projekts erstellten Materialien z.B. in Form von Themenblättern sowie weitere Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit stehen Unternehmen auf der DISG-Webseite</p>	Webseite: Alle Dokumente, Themenblätter und Broschüren zum Projekt «Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern»

Kanton	Detailinformation zur Verfügung.	Offizielle Dokumente und externe Links
NE	-	-
NW	-	-
OW	<p>Der Kanton führt zur Stärkung der Beratung und der Präventionsarbeit eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen. In der Fachstelle sind insbesondere folgende Themenbereiche zusammengefasst:</p> <p>a. Familienförderung, b. Jugendförderung, c. Gesundheitsförderung, d. Integration.</p> <p>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.</p>	<p>Verordnung über eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen, 11. März 2010</p> <p>Aufhebung von Bst. e in Art. 2 vom 10.03.2016 (KAP 22.15.07)</p>
SG	-	-
SH	-	-
SO	<p>Auf der Webseite der Wirtschaftsförderung Solothurn wird die Rubrik Kinderbetreuung geführt. 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>	Sozialpreis Kanton Solothurn
SZ	-	-
TG		
TI	-	-
UR	-	-
VD	<p>Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) informe et conseille les employeurs et employeuses 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, à la page égalité dans la vie professionnelle, le BEFH propose une rubrique «Informations 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 publie tous les 4 ans la brochure Les chiffres de l'égalité, qui comprend un chapitre concernant la conciliation entre emploi et</p>	<p>Page internet «Devenir parents»</p> <p>Page internet «Gérer le quotidien»</p> <p>Page internet de la FAJE</p> <p>Les chiffres de l'égalité</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	famille (indicateurs statistiques).	
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>	<p>Best Practice Projekt</p> <p>Rapport final sur quatre entreprises haut-valaisannes</p> <p>Etude auprès des entreprises du Valais romand</p> <p>Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2010</p> <p>Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2012</p> <p>Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2014</p>
ZG	Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen im Familiennachzug	Massnahmenplan (Gleichstellung) 2019 – 2022 Fachstelle Migration Zug
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 Mitte 30, wenn sie heiraten und familiäre Pflichten übernehmen.</p> <p>Die Studie «Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste – 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</p>	<p>Lohnstudie Kanton Zürich</p> <p>Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste – Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich</p> <p>Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Zusammenfassung)</p> <p>Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Bericht)</p> <p>Medienmitteilung Prix BalanceZH 2011, 2014, 2017 und 2019</p>

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-2: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann sensibilisiert Unternehmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Sie hat gemeinsam mit der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung «Werkplatz Égalité» initiiert - die Plattform für Berner Unternehmen, die sich für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gleichstellung und Diversität einsetzen. Beim Werkplatz Égalité tauschen sich Betriebe zu guter Praxis aus und finden Inspiration. Stimmen aus beteiligten Betrieben, Blogbeiträge zu aktuellen Themen und Einblicke in die Workshops finden sich auf der Website von «Werkplatz Égalité».	Werkplatz Égalité
Chur	-	-
Delémont	-	-
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	-	-
Liestal	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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	-	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	-	-
St. Gallen	-	-
Stans	-	-
Zug	-	-
Zürich	Der Stadtrat würdigt mit dem Gleichstellungspreis der Stadt Zürich alle zwei Jahre ausserordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Gleichstellung aller Geschlechter. Der Preis ist mit 20'000 Franken dotiert und wird alle zwei Jahre an einer Feier im Stadthaus Zürich überreicht. Preiswürdig sind Aktivitäten (Projekte oder andauernde Leistungen), die zur Gleichstellung von Frau und Mann oder von homo-, bi-, inter- und transsexuellen Menschen in der Stadt Zürich beitragen. Dies können beispielsweise Aktivitäten in folgendem Bereich sein: Wirtschaft/Arbeit, 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.	Gleichstellungspreisreglement

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.2 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?

a) Kantone

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

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	-	-
AI	-	-
AR	Auf der Homepage der Abteilung Chancengleichheit werden aktuelle Informationen zur Vereinbarkeit publiziert und Events zu aktuellen Gesellschaftsthemen organisiert.	Webseite Abteilung Chancengleichheit, Vereinbarkeit Beruf & Privatleben
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.	Webseite Kanton Bern, Gleichstellung
BL	Webseite Gleichstellung BL Beratung Fachstelle für Gleichstellung	Webseite
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 2017-2021 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert. Die Webseite der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel 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. Zudem setzt sich die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel mit Tagungen und Projekten für	Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel Infoletter 2019: Angehörigenbetreuung und Beruf: Kommunikation ist das A und O für den Kulturwandel Infoletter 2018: Angehörigenpflege und Beruf: Wie Firmen die Vereinbarkeit möglich machen

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ein. In den letzten zwei Jahren hat das Programm das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung bearbeitet. Im Fokus stand die Frage, wie Firmen die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf möglich machen können und zeigt mit praktischen Tipps und anhand von Beispielen auf, wie Unternehmen das Thema Angehörigenbetreuung offen angehen und vom Kulturwandel profitieren können.</p>	
FR	<p>Le site web du Bureau pour l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) comporte des pages d'information sur la conciliation travail-famille à destination du public, dont les entreprises ; des liens sur d'autres sites (p.ex. le SECO) et vers des bureaux de conseils indépendants s'y trouvent. En outre, en lien avec le PEAC (voir ci-dessous) une série de pages web sur les modèles de temps de travail flexible a été élaborée, avec des conseils visant les employeur/euses. Le BEF est à disposition des entreprises pour des conseils au sujet de l'égalité hommes-femmes et de la conciliation travail-famille. Le BEF est responsable de la mise en œuvre du Plan pour l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration cantonale (PEAC) ; les mesures et expériences effectuées dans ce domaine sont également à disposition des entreprises.</p>	<p>Etat de Fribourg, Conciliation travail - famille Etat de Fribourg, Egalité et modèles de temps de travail flexible Etat de Fribourg, flexibilité pour entreprises Etat de Fribourg, PEAC</p>
GE	<p>Depuis le lancement de sa campagne Gagnez avec l'égalité! en 2012, le BPEV a d'abord proposé 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). Cet outil a été transféré dans la plateforme www.egaliteautravail.com et inclut également des témoignage d'entreprises en la matière. Pour soutenir les entreprises dans leur démarche, le BPEV propose des conseils personnalisés et formule des recommandations concrètes. De nombreuses informations sont disponibles sur son site internet. En 2016, il a également mené une campagne de sensibilisation dans le cadre des 20 ans de la LEg à l'attention d'un large public dont les entreprises (calendrier avec fiches d'information, ateliers, BD jurisprudence, etc.). 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, de 2014 à 2019, il a octroyé une aide financière à celles qui souhaitaient 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. En 2019, le BPEV a organisé en collaboration avec l'OCIRT un colloque d'une journée « Egalité entre femmes et hommes et conditions de travail : concilier protection de la santé et prévention</p>	<p>Dépliant PME Check Plateforme www.egaliteautravail.com Calendrier 2016 « une année pour gagner avec l'égalité professionnelle » BD de la jurisprudence LEg avec un chapitre « conciliation » Flyer de présentation du colloque avec l'OCIRT Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	des discriminations » à l'attention des entreprises et partenaires sociaux.	
GL	-	-
GR	Seit 2011 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann KMU-Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Das laufende 3. Projekt (2017-2021) wird nach dem Bündner Rheintal, den Regionen Viamala, Surselva und Albula nun im Engadin durchgeführt. KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufgezeigt. Sie 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 Dienststelle Soziales und Gesellschaft stellt Unternehmen und Organisationen zur Umsetzung betrieblicher Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben Informationen und Tools zur Verfügung, insbesondere für die Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung.	Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern – Familienfreundlichkeit umsetzen 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	-	-
SG	Workshop «Vereinbarkeit von Arbeit mit anderen Lebensbereichen – Ein Angebot für KMU» des ZEPRA Prävention und Gesundheitsförderung, Gesundheitsdepartement des Kantons SG	ZEPRA
SH	-	-
SO	Das Amt für soziale Sicherheit berät Firmen die eine Betriebskindertagesstätte einrichten möchten aktiv.	KITA und Hort
SZ	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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 Webseite und durch Beratungen zu fördern. Die Webseite 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 Egalité dans la vie professionnelle, rubrique «Informations pour les entreprises»
VS	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): 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.	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	Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen im Familiennachzug	Massnahmenplan (Gleichstellung) 2019 – 2022 Fachstelle Migration Zug
ZH	Im September 2011 verlieh der Kanton Zürich zum ersten Mal den Preis «Prix BalanceZH für das vereinbarkeitsfreundlichste Unternehmen im Kanton», im September 2014 zum zweiten Mal. Die dritte Verleihung des Preises fand im Herbst 2017, die vierte im Jahr 2019 statt. Die Gewinner und Gewinnerinnen kann man auf der Webseite der Fachstelle Gleichstellung einsehen. Die Fachstelle Gleichstellung organisiert Tagungen mit, hält Workshops, Referate und leistet Beratungen für Unternehmen in Kanton Zürich zum Thema Vereinbarkeit.	Fachstelle Gleichstellung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-4: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Unternehmen», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
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
Chur	-	-
Delémont	-	-
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	-	-
Liestal	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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	-	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	-	-
St. Gallen	-	-
Stans	-	-
Zug	-	-
Zürich	-	Fachstelle für Gleichstellung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.3 Beratung für Arbeitnehmende

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

a) Kantone

Abbildung 5-5: 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.	Webseite 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 Webseite Kanton Bern, Gleichstellung
BL	Der Kanton Basel-Landschaft hat mit der Fachstelle für Gleichstellung und jener für Familienfragen zwei Beratungsstellen für Arbeitnehmende wie auch Unternehmen und Gemeinden. Zudem führt der Kanton die Kontaktstelle Frau und Arbeit Professionnelle mit, welche u.a. Kurse für Frauen anbietet, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit planen.	Webseite Kanton Basel-Land
BS	Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern setzt Kampagnen und Veranstaltungen für Arbeitnehmende bzw. für eine breitere Öffentlichkeit um: Die Abteilung Gleichstellung stellt auf der Abteilungswebsite Informationen für Arbeitnehmende zur Verfügung und bietet Beratung infolge Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.	Gleichstellung von Frauen und Männern Webseite der Kampagne
FR	Das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen berät Arbeitnehmende in Fragen bezüglich Vereinbarkeit Beruf und Familie. Le Bureau de l'égalité a mis en place des pages internet pour informer les employé-e-s au sujet de la conciliation travail-famille ainsi que sur les modèles de temps de travail flexibles. Le BEF a participé à l'organisation de l'exposition "Papás en Suisse" (Février 2019) et son programme cadre.	Etat de Fribourg, Conciliation travail - famille Etat de Fribourg, flexibilité pour entreprises Livret accompagnant l'exposition "Papás en Suisse"

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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 promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).</p> <p>Le BPEV propose des conseils personnalisés et formule des recommandations concrètes à toute personne qui s'adresse à lui.</p> <p>En 2016, il a également mené une campagne de sensibilisation dans le cadre des 20ans de la LEg à l'attention d'un large public dont les employé-e-s afin de rappeler les droits en lien avec l'égalité professionnelle.</p> <p>En 2019, le BPEV a organisé en collaboration avec l'OCIRT un colloque d'une journée « Egalité entre femmes et hommes et conditions de travail : concilier protection de la santé et prévention des discriminations ».</p>	<p>10 ans d'assurance maternité genevoise. Tous nos vœux !</p> <p>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</p> <p>Newsletter de septembre 2013 « Gagnez avec l'égalité! »</p> <p>Communiqué de presse « Parlons cash! »</p> <p>Flyer « Parlons cash! »</p> <p>Brochure « Parents, suivez le guide! »</p> <p>Egalité femmes-hommes : La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée</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 Dis</p>	<p>DVD «Wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen»</p> <p>Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann</p> <p>Frauenzentrale Graubünden</p>
JU	<p>La déléguée se tient à disposition des employé-e-s pour toute question relative à la conciliation entre travail et famille. Elle publie également sur site internet diverses informations. Le Service des ressources humaines informe également les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat jurassien sur les diverses possibilités dans ce domaine et a, par exemple, proposé une formation en 2020 ayant pour thème « Comment concilier équilibre personnel et efficacité professionnelle ».</p> <p>Lors des séances d'accueil pour les nouveaux-elles membres du personnel, l'offre au sein de l'administration de mesures favorisant conciliation travail-famille y est présentée.</p>	<p>Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Service des ressources humaines</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
LU	<p>Die Dienststelle Soziales und Gesellschaft stellt für Arbeitnehmende Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung.</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>	<p>Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern</p> <p>Kinderbetreuung Kanton Luzern</p>
NE	<p>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.</p>	<p>OPFE – Egalité professionnelle</p> <p>OPFE – Grossesse et maternité</p> <p>Brochure « La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège »</p>
NW	-	-
OW	<p>Das Personalamt bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an. Digitales Verzeichnis zu schul- und familienergänzender Betreuung wurde erstellt.</p>	
SG	<p>Das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung (KIG) berät zu Fragen der Vereinbarkeit im Rahmen der Beratung bei gleichstellungsrelevanten Themen und Anliegen.</p>	KIG
SH	-	-
SO	-	-
SZ	-	-
TG	<p>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 Webseite und durch Beratungen zu fördern. Die Webseite 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.</p>	Familienplattform Ostschweiz
TI	<p>Consulenza ai dipendenti viene offerta dell'ufficio delle pari opportunità.</p>	La legge sulla parità die sessi vi protegge

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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.	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.	Kursbeschreibung Weiterbildungsangebot Kanton Wallis
ZG	Berufliche Integration gut ausgebildeter Personen im Familiennachzug	Massnahmenplan (Gleichstellung) 2019 – 2022 Fachstelle Migration Zug
ZH	Die Fachstelle Gleichstellung organisiert Tagungen mit, hält Workshops, Referate und leistet Beratungen für Arbeitnehmende in Kanton Zürich zum Thema Vereinbarkeit.	Fachstelle Gleichstellung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-6: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Beratung für Arbeitnehmende», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Sie unterstützt das Angebot für kostenlose Rechtsauskünfte für berufstätige Eltern bei der Mütter- und Väterberatung Kanton	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Rechtsauskünfte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Bern am Standort Bern.	
Chur	-	-
Delémont	-	-
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	-	-
Liestal	-	-
Luzern	Telefonische oder «Vor Ort» Kurzberatungen zu familienergänzender Kinderbetreuung und deren möglichen Finanzierung. 1 x jährlich Kurzvortrag im Zentrum Kinder Jugend Familie	Flyer Betreuungsgutscheine Mein Kind in guten Händen
Neuenburg	-	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	Der Personaldienst bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an. Movis kostenlose Mitarbeitendenberatung. Movis bietet den Mitarbeitenden professionelle Unterstützung und fachliche Informationen bei persönlichen Fragen und betrieblichen Problemen.	-
Schwyz	-	-
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 ».	-
Solothurn	-	-
St. Gallen	-	-
Stans	Der Personaldienst der Gemeinde Stans bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
Zug	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Zürich	Die Fachstelle für Gleichstellung ist das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen in der Stadt Zürich. Die Fachstelle für Gleichstellung gibt Auskunft und berät, insbesondere auch städtische Mitarbeitende, sowie Organisationen / Institutionen / Medien zu gleichstellungsrelevanten Themen, insbesondere auch 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.	Auskunft & Beratung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.4 Strategische Zielsetzung

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

a) Kantone

Abbildung 5-7: 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.» In der Strategie Human Resources Kanton Aargau 2020-2026 ist Folgendes festgehalten: «Vielfältige Arbeitsformen, Arbeitsmodelle sowie Anstellungsverhältnisse, in welchen Mitarbeitende aus verschiedenen internen und externen Organisationen ihr breitgefächertes Wissen und ihre unterschiedlichsten Erfahrungen teilen und lösungsorientiert zusammenarbeiten, werden gefördert.»	Strategie Human Resources Kanton Aargau 2020-2026

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AI	-	-
AR	<p>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».</p> <p>Bis 2023 ermöglichen weitere Massnahmen eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben. Deren Beitrag zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber wird evaluiert.</p> <p>Bis 2030 bleibt der Kanton als Arbeitgeber Vorbild bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.</p>	<p>Personalleitbild</p> <p>Regierungsprogramm 2020-2023</p>
BE	<p>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».</p> <p>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.</p> <p>Gemäss der Personalstrategie 2020 bis 2023 fördert der Kanton Bern die Gleichstellung und Vielfalt und baut die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit weiter aus.</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</p>	<p>Gemeinsam Regie führen</p> <p>Webseite Kanton Bern, Gleichstellung</p> <p>Personalleitbild, Personalstrategie</p> <p>Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>Portal zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>
BL	<p>Innerhalb der kantonalen Verwaltung soll das Angebot an Teilzeitstellen - auch im Kaderbereich - erweitert werden, damit berufstätige Personen mit Betreuungsaufgaben dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.</p>	-
BS	<p>Gemäss § 5 Abs. 2 lit.c Personalgesetz schafft die Personalpolitik die notwendigen Voraussetzungen für die Entwicklung und Realisierung zeitgemässer Organisationsstrukturen sowie für die Förderung flexibler Arbeitszeitregelungen, insbesondere die Schaffung von Teilzeitstellen in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Stufen.</p> <p>Im Juni 2011 verabschiedete der Regierungsrat eine Reihe von Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p> <p>Human Resources Basel-Stadt ist zudem Mitglied der „Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel“, hat eine ständige Vertretung im Steuerungs- und Arbeitsgremium „Round Table“ und unterstützt mit einer Promotorin die Ziele der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel.</p>	<p>Personalgesetz</p> <p>Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel</p> <p>Anstellungsbedingungen</p>
FR	Axe 4 de la nouvelle Politique RH, conciliation vie privée et vie professionnelle	Etat de Fribourg, Politique RH

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
GE	<p>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 ».</p> <p>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.</p>	<p>B 5 05: Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC), art. 2A, lettre d.</p> <p>10 ans d'assurance maternité genevoise. Tous nos vœux !</p> <p>Document Travailler autrement</p> <p>Plan d'action de l'égalité au sein de l'administration cantonale</p>
GL	-	-
GR	<p>Der Kanton fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Er bietet Rahmenbedingungen, die der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind, wie flexible Arbeitszeiten oder Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten (Art. 1 Abs. 6 Personalverordnung).</p>	<p>Personalverordnung Kanton Graubünden</p>
JU	<p>« Afin de garantir la fidélisation du personnel et sa motivation, l'Etat offre des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes (notamment aménagements du temps de travail, partage de poste, promotion du temps partiel, télé-travail). »</p>	<p>Politique du personnel de l'Etat</p> <p>Loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11)</p> <p>Guide RH</p>
LU	<p>Gemäss § 3 Abs. 2 Personalgesetz gilt:</p> <p>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:</p> <p>(...)</p> <p>f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten</p> <p>(...)</p> <p>i. die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.</p> <p>(...).</p>	<p>Personalgesetz</p> <p>Broschüre «Familienfreundliche Anstellungsbedingungen – Informationen für Eltern» (nur intern abrufbar)</p>
NE	<p>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 ».</p> <p>Quant au règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et</p>	<p>OPFE – Egalité professionnelle, catalogue de mesures</p> <p>OPFE – Grossesse et maternité</p> <p>Brochure « La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège »</p>

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	femmes (art. 1), il stipule que « le Conseil d'Etat veille à mettre en œuvre 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. »	
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 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	Im Legislaturplan wird auf die Mitarbeitendenzufriedenheitserhebung 2018 als Grundlage für die Definition von Schwerpunkten und Stossrichtungen für die Zukunft verwiesen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der Folge vom Regierungsrat als Handlungsfeld im Massnahmenplan definiert. Dabei liegt der aktuelle Fokus auf Homeoffice, flexiblen Arbeitszeitmodellen, aber auch Führen in Teilzeit. Damit wird die eingeschlagene Richtung konsequent weitergeführt.	Legislaturplan Seite 12 Ergebnisse Mitarbeitendenbefragung 2018, RRB 2019/586 vom 2.4.2019
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.	Familienplattform Ostschweiz Besoldung und Rechtsstellung des Staatspersonals
TI	-	-
UR	Der Kanton fördert im Rahmen des Personalrechts Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.	Personalleitbild Grundsatz 8
VD	« Promouvoir des plans de mobilité d'entreprise incluant des mesures de flexibilité des horaires et de	Programme de législature 2017-2022, mesure 1.10

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	télétravail qui permettent à la fois de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et de réduire les pics de fréquentation aux heures de pointe. »	
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 möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie» schaffen.	Gleichstellung von Frau und Mann — Kanton Zug (zg.ch)
ZH	Gemäss § 5 Personalgesetz (PG, LS 177.10) berücksichtigt die Personalpolitik die Erfüllung von Familienpflichten und fördert flexible Arbeitsmodelle. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein regierungsrätliches Legislaturziel für die Legislaturperiode 2019-2023.	Personalgesetz Regierungsrat Zürich, Geschäftsbericht

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-8: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Strategische Zielsetzung», Hauptorte

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
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	Assicurare le pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dall'origine, dalla razza, dal sesso, dall'età, dalla lingua, dalla posizione sociale, dal modo di vita, dalle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e da menomazioni fisiche, mentali o psichiche	Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona
Bern	Die Förderung der Chancengleichheit ist in Artikel 3 des Personalreglements der Stadt Bern genannt. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist als Grundsatz im Personalleitbild verankert. Der Aktionsplan Gleichstellung 2019-2022 hält zu Schwerpunkt 5, Stadt als Arbeitgeberin, u.a. fest: «Alle Mitarbeitenden können ihren Verpflichtungen gegenüber Kindern und Angehörigen nachkommen, ohne berufliche Nachteile zu erfahren.»	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Personalreglement der Stadt Bern (PRB; SSSB 153.01) Personalleitbild der Stadt Bern

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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	Une stratégie du personnel n'est pas définie en tant que tel. Seules les règlements et autres directives relatives au droit du personnel existent.	-
Frauenfeld	Im Personalkonzept ist festgehalten, dass das Ziel ist, den Mitarbeitenden eine gute Work-Life-Balance zu gewähren, was die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen mit einschliesst.	-
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, adopté en 2009, 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 ». La politique RH adoptée en 2016 veille à la promotion de « l'articulation des vies privée et professionnelle, notamment par des aménagements du temps de travail ».	Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale Présentation de la politique RH de la Ville de Genève
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
Herisau	-	-
Lausanne	Art. 6 du Règlement du personnel (RPAC) : «La Municipalité de Lausanne favorise des conditions de travail souples et adaptables afin de permettre à ses collaboratrices et collaborateurs d'atteindre un équilibre harmonieux entre vies professionnelle et personnelle.» Le rapport-préavis « Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les homes dans l'administration lausannoise », accepté par le Conseil communal en mai 2020, mentionne 5 objectifs prioritaires, donc la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.	Rapport-préavis
Liestal	Die Gleichbehandlung von Frauen und Männer ist als Grundsatz im Personalreglement festgehalten.	Personalreglement der Stadt Liestal, § 11
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	-	-
Sarnen	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Schaffhausen	Der Stadtrat im Jahr 2017 beschlossen, dass als eines der Legislaturziele 2017-2020 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll.	-
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.	-
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
Solothurn	-	-
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.	Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen» Der Aktionsplan ist nicht öffentlich
Stans	Die Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde Stans richten sich nach der Kantonalen Personalgesetzgebung. Die Gemeinde Stans hat gegenwärtig kein eigenes Personalreglement. Sie bietet jedoch mit flexiblen Arbeitszeitmodellen (Gleitende Arbeitszeit, verschiedene Ferienmodelle) und Teilzeitstellen familienfreundliche Arbeitsformen an.	-
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 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.	Personalrecht (PR), AS 177.100 Ausführungsbestimmungen PR, AS 177.101 Gleichstellungsplan Stadt Zürich

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Auch der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2019-2022 beinhaltet ein Ziel zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (Ziel 7: Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.)	

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.5 Personalcontrolling

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

a) Kantone

Abbildung 5-9: 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 HR Aargau erhoben. Sie werden ebenfalls in regelmässiger Berichterstattung an den Grossen Rat offiziell kommuniziert.	Jahresbericht 2019
AI	-	-
AR	Der Kanton nimmt teil am St. Gallen Diversity Benchmarking.	St. Gallen Diversity Benchmarking
BE	Im jährlich durchgeführte HR-Reporting werden relevante Personalkennzahlen erhoben (u.a. Geschlechteranteile, Teilzeitanteile). 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 initiiert direktionsübergreifende Aktivitäten zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien.	Gleichstellungsrichtlinien HR-Reporting Ergebnisse Personalbefragung 2019

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Alle vier Jahre wird dem Regierungsrat ein Evaluationsbericht über die Aktivitäten und Zielerreichung im Gleichstellungsbereich unterbreitet. 2019 wurde die fünfte, umfassende Personalbefragung in der Kantonsverwaltung durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse aus der Befragung der verschiedenen Organisationseinheiten sind auf der Webseite des Personalamtes des Kantons ersichtlich.	
BL	-	-
BS	<p>Mit RRB Nr. 04/34/44 vom 26. Oktober 2004 wurde der Prozess zur Verankerung und Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Arbeitgeber Basel-Stadt neu definiert. Der Regierungsrat setzt seither regelmässig übergeordnete Ziele fest. Eines der Ziele ist ein ausgewogener Anteil Frauen und Männer unter allen Teilzeitmitarbeitenden sowie die gezielte Förderung von Teilzeitarbeit für Männer.</p> <p>Die Umsetzung der Massnahmen zur Zielerreichung wird von Human Resources begleitet. Die Steuerung erfolgt über einen umfassenden Zielvereinbarungs- und Controllingprozess. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen werden aktuell alle vier Jahre durch den Regierungsrat überwacht. Die nächste Überprüfung der Zielerreichung durch den Regierungsrat erfolgt im Frühling 2022.</p> <p>Seit 2013 besteht im CG-Controlling der Sollwert, dass Frauen und Männer gesamtstaatlich über alle Kaderstufen hinweg mit mindestens je 35% vertreten sind. Seit 2018 wird die Erreichung dieses Sollwerts im Führungskader (exklusive Fachkader) angestrebt.</p>	<p>Chancengleichheitsreporting 2013-2016</p> <p>Regierungsratsbeschluss vom 17.10.2017 zum Chancengleichheitscontrolling 2018-2021</p> <p>Jahresbericht 2019</p>
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. 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.</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>	Kurzversion HR-Cockpit

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 œuvre 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>	Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art.3 et 5
NW	-	-
OW	-	-
SG	<p>Gemäss Personalleitbild misst die kantonale Verwaltung die Umsetzung ihrer Ziele im Bereich der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen an den folgenden Indikatoren:</p> <p>Anzahl der Teilzeitstellen insgesamt und im Kaderbereich</p> <p>Anteil der Geschlechter und weiterer Personalkategorien insgesamt und bei Kaderstellen</p> <p>Mitarbeiterzufriedenheit (Personalbefragung)</p> <p>Ausgestaltung des Lohnsystems</p> <p>Dazu werden systematisch Kennzahlen zu diesem Bereich erhoben und den Departementen zur Verfügung gestellt. Mit der Personalbefragung 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>	Leitbild zur Personalpolitik (2003), S. 10-11
SH	-	-
SO	<p>Kennzahlen über den Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden sowie die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad in verschiedenen Kaderbereichen werden im Geschäftsbericht sowie seit 2019 im HR-Bericht des Personalamts ausgewiesen.</p> <p>Das Lohnsystem mit seiner analytischen Funktionsbewertung stellt eine geschlechtsneutrale Lohnfindung sicher, was 2019 mit einer ersten Regressionsanalyse (Logib) bestätigt wurde.</p>	<p>Geschäftsbericht Teil 2, Personalwesen (z.B. 2019 Seite 253 ff)</p> <p>Lohnsystem (Homepage Personalamt)</p>
SZ	-	-
TG	-	-
TI	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
UR	-	-
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	Massnahmenplan zur Gleichstellung mit Kennzahlen/Indikatoren zur jährlichen Überprüfung der Zielerreichung	Gleichstellung von Frau und Mann — Kanton Zug (zg.ch)
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 2019 (RRB Nr. 796/2020)

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-10: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalcontrolling», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Im Rahmen des Gleichstellungscontrollings 2017-2020 wurden Sollwerte zur Angleichung des Beschäftigungsgrads von Frauen und Männern, der Geschlechterquote im Verwaltungskader, der Nachwuchsplanung und -förderung sowie der externen Rekrutierung festgelegt.	Vgl. Medienmitteilung vom 22.02. 2018

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Chur	-	-
Delémont	-	-
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	-	-
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	<p>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.</p> <p>La Ville de Lausanne a aussi participé, en 2020, au Diversity Benchmark de l'Université de St-Gall.</p>	Rapport-préavis « Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les homes dans l'administration lausannoise »
Liestal	-	-
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.	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	-	-
St. Gallen	-	-
Stans	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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>Die aktuellen Schwerpunkte bzw. Ziele im Themenbereich Erwerbsleben lauten:</p> <p>Ziel 1: Die Stadt Zürich intensiviert ihre Bemühungen für faire und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und für Chancengerechtigkeit auf dem Stadtzürcher Arbeitsmarkt.</p> <p>Ziel 2: Die Stadt Zürich setzt sich in ihrem Einflussbereich für die konsequente Realisierung der Lohngleichheit ein.</p> <p>Ziel 3: Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um.</p> <p>(Gestützt auf die Motion GR-Nr. 2015/40 definierte der Stadtrat als Zielvorgabe einen Mindestanteil von 35 % des untervertretenen Geschlechts. Periodisch werden den Departementen und Dienstabteilungen Zahlen zum Stand der Zielvorgabe im Sinne eines Controllings zur Verfügung gestellt.)</p> <p>Ziel 4: In den pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung nimmt der Männeranteil zu. In den technischen Berufen nimmt der Frauenanteil zu.</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 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.6 Information und Sensibilisierung

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

a) Kantone

Abbildung 5-11: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Die bestehenden und laufend neu erarbeiteten Angebote und Leistungen werden auf der Intranet-seite «Dienste/Personal» dokumentiert. Ferner werden an den dreimal jährlich stattfindenden Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende Informationen und Merkblätter abgegeben. Für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bietet die externe Fachstelle Kinder&Familie, Aargau (www.kinderundfamilie.ch) kostenlos Beratungs- und Vermittlungsdienste über familienergänzende Kinderbetreuung an.	Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: 2.16 Gleichstellung Merkblatt Familie und Beruf, S. 4
AI	-	-
AR	-	-
BE	Die Webseite des Personalamtes stellt umfangreiche Materialien zum Thema Beruf und Familie, Gleichstellung sowie Arbeitszeit/Teilzeit in der Verwaltung zur Verfügung. 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 kantonalbernerischen 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. Der Kanton Bern bietet auf einer Internetplattform Informationen über Leistungen und Angebote an, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kanton Bern fördern	Werbeflyer Zeit teilen - Zeit gewinnen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Website Personalamt des Kantons Bern Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BL	-	-
BS	Die kantonale Verwaltung führte unter dem Titel «Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit» 2010 eine Informationskampagne bei den Mitarbeitenden durch. Daraus resultierende Massnahmen wurden 2011 vom Regierungsrat verabschiedet und im Rahmen einer Sensibilisierungskampagne seither kontinuierlich umgesetzt. Mit einem Leitfaden werden Mitarbeiterinnen und Mitar-	Leitfaden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Kanton	Detaillinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	beiter über die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit informiert.	
FR	Axe 4 de la nouvelle Politique RH, conciliation vie privée et vie professionnelle	Etat de Fribourg, Politique RH
GE	Les membres du personnel sont informés de l'ensemble de leurs droits par différentes voies: 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 au site « Travailler à l'Etat » ainsi qu'aux pratiques de l'office du personnel (MIOPE) , accès aux RH départementaux, information par le biais des communications en matière salariales.	Site internet "Travailler à l'Etat" Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE)
GL	-	-
GR	-	-
JU	Nous n'avons pas de « projet » spécifique d'information. Toutefois, nous avons des correspondants RH dans chaque service de l'Etat et dont la mission est de fournir aux collaborateur-trice-s de leur service des renseignements généraux en matière de RH. Nous rencontrons ces correspondants une à deux fois par année et leur rappelons notamment les mesures en place pour aider à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. De plus, nous organisons régulièrement des séances d'accueil pour les nouveaux-velles collaborateur-trice-s de l'Etat à l'occasion desquelles nous les informons notamment sur les aménagements du temps de travail, le partage de poste, le temps partiel et le télé-travail	-
LU	Die Broschüre: «Familienfreundliche Anstellungsbedingungen - Informationen für Eltern» liefert den Angestellten Informationen über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Urlaub. Zudem erfolgt eine Information aller neuen Mitarbeitenden am Einführungstag bzw. bei der Einführung neuer Kader.	Broschüre «Familienfreundliche Anstellungsbedingungen – Informationen für Eltern» (nur intern abrufbar)
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. La déléguée à l'égalité intervient dans les séminaires de formation des cadres récemment engagé-e-s. 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. Application du langage épiciène pour toute l'administration et ses autorités: directive 2015	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 Annonces de postes en langage épiciène avec mention «jobsharing possible» ainsi que «80%-100%» Directive sur langage épiciène dans l'administration

Kanton	Detaillinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
NW	-	-
OW	Das Personalamt führt für neue Mitarbeitende mehrere Einführungstage pro Jahr durch.	-
SG	-	-
SH	-	-
SO	Neue Angebote und Leistungen werden regelmässig in der Personalzeitschrift SO! sowie im «so pin» (Newsletter) vorgestellt, welche auf der Webseite des Personalamts einsehbar sind. An mehreren Einführungstagen werden neue Mitarbeitende u.a. über Anstellungsbedingungen informiert. Auf der Homepage des Personalamtes finden sich detaillierte Informationen über Anstellungsbedingungen, den Stand der Gleichstellung usw.	Homepage Personalamt
SZ	-	-
TG	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.	Homepage Personalamt
TI	-	-
UR	Umfrage Profamilia Schweiz, mit Label «Familienfreundliche Unternehmung»	-
VD	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). 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. 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. Depuis 2018, le règlement du personnel inclut une section sur le télétravail.	Directives DRUIDE Aménagement du temps de travail; Travail à temps partiel; Télétravail 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 »

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
VS	Broschüren und Newsletters zu Händen der Mitarbeitenden über die Arbeitszeiten, über Notfallsituationen bei Krankheit eines Kindes sowie über die Mutterschaft werden von der Dienststelle für Personal und Organisation herausgegeben. Weiter wurde die Dienststelle für Personal Management und Organisation mit dem Prädikat «Familie und Beruf» der Fachstelle UND am 8.10 2018 rezertifiziert. Dieses Label steht für das Engagement der Kantonsverwaltung zu Gunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	Notfallsituationen bei Krankheit von Kindern Newsletter an die Angestellten 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	Im Rahmen der Massnahmen zur Gleichstellung	Gleichstellung von Frau und Mann — Kanton Zug (zg.ch)
ZH	Die Fachstelle Gleichstellung führt laufend Massnahmen zur Sensibilisierung innerhalb der kantonalen Verwaltung durch. Dazu gehören Referate, Seminare und Lunch-Veranstaltungen.	Fachstelle Gleichstellung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-12: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Information und Sensibilisierung», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Informationen und Sensibilisierung zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind fester Bestandteil der verwaltungsinternen Führungsgrundausbildung.	Broschüre «Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit der Erwerbsarbeit» für städtische Angestellte
Chur	-	-
Delémont	-	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	La thématique est intégrée au programme de formation continue interne.	Formation « articulation vie privée et vie professionnelle » proposée au programme des formations continues 2021
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	Mise à disposition d'espaces d'allaitement, information à l'ensemble du personnel, création d'une page intranet sur cette thématique	-
Liestal	-	-
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	-	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	-	-
St. Gallen	-	-
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 Pensensreduktion nach dem Mutterschaftsurlaub werden jeweils die betrieblichen Möglichkeiten in der entsprechenden Abteilung individuell beurteilt.	-
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	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	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 Webseite der Fachstelle zu finden.	Merkblatt Schwangerschaft - Mutterschaft Merkblatt Arbeiten bei der Stadt Zürich Merkblatt Angehörigenbetreuung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.7 Personalkennzahlen

Frage: Erhebt die kantonale Verwaltung Personalkennzahlen hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen?

a) Kantone

Abbildung 5-13: 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.	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 nimmt teil am St.Gallen Diversity Benchmarking.	St.Gallen Diversity Benchmarking
BE	Das Personalamt des Kantons Bern erhebt jährlich die wichtigsten Kennzahlen zu seinem Personal in den Bereichen: Personalbestand und -entwicklung, Personalstruktur, Personalfluktuatation. Im Bereich Personalstruktur werden folgende für die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen interessante Kennzahlen erhoben: Anteil Frauen (%), Anteil Teilzeitangestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen, Anteil Teilzeitangestellte in Führungspositionen.	Personalstatistik

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BL	Mitarbeitendenbefragung	-
BS	Jedes Jahr veröffentlicht Human Resources Basel-Stadt im Jahresbericht des Regierungsrates die Kennzahlen bezüglich des Frauenanteils und des Anteils Teilzeitstellen. Zusätzlich werden im Chancengleichheitsreporting alle vier Jahre die Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen und der Anteil Teilzeitstellen im Kader aufgezeigt. Um zusätzlich einen Vergleich zu anderen Organisationen zu erhalten, nimmt die kantonale Verwaltung Basel-Stadt seit 2015 am Diversity & Inclusion Benchmarking des Vereins Gleichstellungs-Controlling teil.	Jahresbericht 2019 Kanton Basel-Stadt Chancengleichheitsreporting 2013-2016
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, 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.	Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données (LIPAD, A 2 08) Edition annuelle du bilan social
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 Webseite werden die wichtigsten fünf Kennzahlen publiziert.	Kurzversion HR-Cockpit
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)
NW	Das Personalamt des Kantons Nidwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen bezüglich Anteil	Personalbestände Kanton Nidwalden 2015

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	Frauen/Männer und die Anzahl Frauen/Männer mit Teilzeitanstellung.	
OW	Das Personalamt des Kantons Obwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen. Es wird zwischen Voll- und Teilzeitanstellungen sowie zwischen Frauen und Männer unterschieden.	-
SG	Das Personalamt veröffentlicht in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Statistik vierteljährlich die Personalkennzahlenstatistik (u.a. Geschlechterverhältnis, Teilzeit-/Vollzeitstellen).	-
SH	Der jährlich erscheinende Stellenplan des Kantons Schaffhausen listet die Anzahl der Voll- und Teilzeitangestellten auf.	-
SO	Kennzahlen über den Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden werden im Geschäftsbericht und seit 2019 zusätzlich im HR-Bericht des Personalamt ausgewiesen.	Geschäftsbericht Teil 2, Personaleren (z.B. 2019 Seite 253 ff)
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 2020
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a publié en 2018 une brochure intitulée « Les chiffres de l'égalité - Vaud 2018 », 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 Pressemitteilung: Walliser Kantonsverwaltung - Zufriedenheitsumfrage 2018
ZG	Im Rahmen der Massnahmen zur Gleichstellung.	Gleichstellung von Frau und Mann — Kanton Zug (zg.ch)

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
ZH	Die Kantonale Verwaltung erhebt folgende Personalkennzahlen: Anteil Frauen, Anteil Teilzeitangestellte, 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.	Regierungsrat Zürich, Geschäftsbericht 2019, S. 35f.: Personalführungskennzahlen 2019. RRB Nr. 796/2020

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-14: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Personalkennzahlen», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
Altdorf	-	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Gleichstellungsrelevante Kennzahlen werden erhoben im Rahmen des Gleichstellungscontrollings. Ausgewählte Personalkennzahlen sind im Jahresbericht Band 3, Statistik, ausgewiesen. Weitere steuerungsrelevante Kennzahlen werden im Rahmen des verwaltungsinternen Gleichstellungscontrollings aufbereitet.	vgl. Jahresbericht Band 3, Statistik (640 Personal)
Chur	-	-
Delémont	-	-
Frauenfeld	-	-
Freiburg	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices dans le rapport de gestion de la commune: - répartition hommes-femmes	Rapport de gestion 2013, pp. 40-43

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	- classes salariales	
Genf	La Direction des ressources humaines récolte 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, notamment 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 2019 et antérieurs
Glarus	-	-
Herisau	-	-
Lausanne	-	-
Liestal	-	-
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 niveaux de fonction par sexe.	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	Im jährlichen Verwaltungsbericht werden die Anteile Voll- und Teilzeitangestellte nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt.	Verwaltungsbericht des Stadtrates
Schwyz	Die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil in den verschiedenen Abteilungen sowie an der Gemeindegemeinschaft wird periodisch erhoben.	-
Sitten	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices : - effectif / EPT - répartition hommes-femmes	Rapport de gestion annuel
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.	-
St. Gallen	Im jährlich erscheinenden Bericht der Dienststellen der Stadt St. Gallen präsentieren die Personaldienste Kennzahlen über den Personalbestand. Erhoben werden Zahlen bezüglich dem Anteil von beschäftigten Frauen und Männer sowie die Anteile der Teilzeitarbeitenden.	Geschäftsbericht Stadt St. Gallen 2019

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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.	-
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) Anteil Frauen 2019: 38.5 % Beschäftigungsgrad = 50.00-89.99 % (Teilzeitstellen I) Anteil Frauen 2019: 71.1 % Beschäftigungsgrad = 0.01-49.99 % (Teilzeitstellen II) Anteil Frauen 2019: 90%	Geschäftsbericht des Stadtrats 2019 Geschäftsbericht & Rechnung der Stadt Zürich 2019

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.8 Teilzeitarbeit

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

a) Kantone

Abbildung 5-15: 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.	Arbeitszeitverordnung (AZV § 5) (Gesetzessammlung Kanton Aargau SAR 161.115) Merkblatt Familie und Beruf, S. 2
AI	Unbefristete Teilzeitanstellungen sind dort möglich, wo es die Dienstleistungen zulassen und werden den Vollzeitstellungen gleichgestellt.	Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 5 und Art. 53
AR	Keine Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit Explizit Art. 15 Abs.2 Anhang 1 der PVO BGS 142.212	Personalverordnung des Kantons Appenzell Auser- rhoden vom 20. November 2007, Art. 12
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: «Die Anstellungsbehörde 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.»	Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 (Stand 1.1.2020), Art. 137
BL	Geregelt wird unter anderem die Arbeitszeit und der Lohnanspruch von Teilzeitangestellten.	Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BS	Beim Kanton als Arbeitgeber stellt die Förderung von Teilzeitstellen auf allen Hierachiestufen für Frauen und Männer bereits seit 1996 einen Schwerpunkt des Chancengleichheitskonzepts dar. Seit Anfang 2010 ist dieses Ziel im Personalgesetz in § 5 Abs. 2 lit.c ausdrücklich festgeschrieben. Grundsätzlich gelten die Vorgaben für Vollzeitmitarbeitende analog auch für Teilzeitmitarbeitende (Gleichbehandlung). Soweit im Zusammenhang mit Teilzeitmitarbeitenden weitergehende Regelungen erforderlich sind, sind diese in den einschlägigen Erlassen geregelt. Das Merkblatt für Mitarbeitende -Teilzeitarbeit - unterstützt Personalfachorganisationen, Vorgesetzte und Mitarbeitende bei der Umsetzung von Teilzeitarbeit.	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 betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) vom 6. Juli 2004, § 4 Abs. 2 Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, § 5 Merkblatt für Mitarbeitende - Teilzeitarbeit
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.»	Reglement über das Staatspersonal, Art. 85.2
GE	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. 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).	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, 7°A, 7B, art. 56 let. b, art. 62 let. c, art. 85 let. c Bilan social 2019
GL	Gemäss der Personalverordnung kann eine Stelle oder ein Aufgabenbereich in Teilzeitstellen aufgeteilt werden.	Personalverordnung, Art. 14.1
GR	Der Kanton fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Er bietet Rahmenbedingungen, die der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind, wie flexible Arbeitszeiten oder Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten (Art. 1 Abs. 6 PV).	Personalverordnung
JU	Des postes sont mis au concours à moins de 100%. 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.	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	§ 57 Abs. 2 Personalgesetz

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.	
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. »	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.	Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 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 Weisung über Zeitwirtschaft
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

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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
VD	La loi sur le personnel et son règlement d'application intègrent 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.	Directive DRUIDE sur le travail à temps partiel
VS	Das Reglement über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung hält fest: «Die Jahresarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad festgesetzt. Der Dienstchef legt die wöchentliche Verteilung der Arbeitszeit im Einverständnis mit den Angestellten fest. Die Differenz zwischen den täglich zu leistenden und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden kann ein ständiges Zeitguthaben (positiver Saldo) oder eine ständige Zeitschuld (negativer Saldo) aufweisen.»	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.	§ 34 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111)

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-16: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Teilzeitarbeit», Hauptorte

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
Altdorf	Stellen können nach Möglichkeit auch in verschiedene Teilzeitstellen aufgesplittet werden, sofern die betrieblichen Vorgaben dies erlauben	-
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 Vollzeitstellungen gleichzustellen sind.	Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 5 und 69
Bellinzona	In casi particolari e giudicati opportuni il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale.	Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona
Bern	Die Stadt fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Teilzeitarbeit und Jobsharing.	Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130, 130a, 131 Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Art. 3 Abs. 3
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.	Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 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. »	Règlement de service pour le personnel communal, art.4
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
Freiburg	Dans la mesure où les exigences de l'administration le permettent, le Conseil communal encourage l'activité à temps partiel.	Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel, Art. 5, al.3
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	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

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	<p>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>	Politique du personnel
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.»	Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Herisau	-	-
Lausanne	<p>Selon la réglementation communale, le temps partiel (appelé partage de poste) doit être encouragé.</p> <p>De plus, les parents, après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, et les partenaires enregistrés, après la naissance d'un ou de plusieurs enfants, ont le droit de réduire de 20% leur taux d'activité ; ce droit ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que le taux d'activité devienne inférieur à 60%.</p>	<p>Règlement pour le personnel de l'administration communale, art. 6, al. 3</p> <p>IA-RPAC 06.04 (instruction administrative)</p>
Liestal	Bei Teilzeitarbeit muss der Beschäftigungsgrad im Anstellungsvertrag geregelt werden.	Personalreglement der Stadt Liestal vom 21. Februar 2001, § 22
Luzern	<p>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.</p> <p>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.</p>	Personalverordnung der Stadt Luzern, Art. 12.2
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
Sarnen	Wenn keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.	Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art.29

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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
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 Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012, Art. 13 & 14
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
Solothurn	Wenn die organisatorischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausser Lehrkräfte) der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn grundsätzlich ihre vollen Arbeitspensen um 5% bis 20% reduzieren.	Reglement über Teilzeitstellen und Pensenreduktionen der Stadt Solothurn
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, 17, 31, 32
Stans	Eine Stelle kann auch durch mehrere Teilzeitstellen besetzt werden.	Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3, übernommen von der Gemeinde Stans
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.»	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

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	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 Einigungsgesprächs soll eine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Bei Ablehnung des Antrages muss dies schriftlich begründet werden.	Angestellten

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.9 Flexible Arbeitszeiten

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

a) Kantone

Abbildung 5-17: 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.	Arbeitszeitverordnung (AZV 16 ff.) (Gesetzessammlung Kanton Aargau SAR 161.115) Merkblatt Familie und Beruf, S. 2
AI	Die Arbeitnehmenden können unter Berücksichtigung der Blockzeiten ihre Arbeitszeit selbst fixieren.	Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 55
AR	Die Personalverordnung hält Blockzeiten für die Angestellten fest.	Personalverordnung des Kantons Appenzell Auser rhoden vom 20. November 2007, Art. 7 und Art. 11–22
BE	Die Personalverordnung (PV) des Kantons Bern hält fest: «In der Kantonsverwaltung gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit».	Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 (Stand 1.1.2020), Art. 136a

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BL	Die kantonale Verwaltung bietet Gleitzeitmodelle und Telearbeit an, nach welchen die Arbeitszeiten flexibel gestaltbar sind.	Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000, § 5 und 6
BS	Zur Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten bietet die Verwaltung zwei Modelle an: das Gleitzeitmodell und das Jahresarbeitszeitmodell.	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.	Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals
GE	Les différents types d'horaire possibles (horaire variable; fondé sur la confiance; irrégulier, annualisé...) permettent une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail individuel	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, 7°A, 7B Directive MIOPE – Modalités d'application des horaires de travail au sein de l'administration cantonale (pts 1 à 6)
GL	Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn, Mittagspause und Arbeitsende frei gewählt werden, sofern sich aus betrieblichen Gründen keine andere Regelung als nötig erweist. Zudem kann mit dem jeweiligen Departement in der Regel eine Jahresarbeitszeit vereinbart werden.	Arbeitszeitreglement, Art. 11.1 und Art. 15
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.	Art. 18 Arbeitszeitverordnung (AzV; BR 170.415)
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.	§ 11 Abs. 2 Personalverordnung
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	Règlement des fonctionnaires, art. 2, al.4, art. 3

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	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 (...). »	
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 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 (...)».	§ 70 Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
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	Direttive sull' orario di lavoro flessibile del 15 maggio

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	07.00 alle 20.00 con una fasci di presenza obbligatoria dalle 8.45 alle 11.45 e dalle 14.00 alle 16.30.	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
VS	Gemäss kantonaler Gesetzgebung beginnt der Arbeitstag «frühestens um 6 Uhr und endet spätestens um 19 Uhr, wobei der Arbeitstag 10 Std. 24 nicht übersteigen darf. Im Rahmen dieses Arbeitsplanes und unter Vorbehalt des guten Arbeitsablaufs, welcher massgebend ist, kann der Angestellte jeden Tag den Beginn und das Ende seiner Arbeit selbst festlegen.» «Die Jahresarbeitszeit ist das in der Kantonsverwaltung standardmässig angewandte Arbeitszeitmodell.»	Reglement vom 29. November 2011, Stand 1.1.20, 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.	VVO, §116 ff. PG, C. Personalpolitik, § 5 Abs. 1 lit. g

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-18: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Flexible Arbeitszeiten», Hauptorte

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
Altdorf	Die Angestellten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen.	Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002); Art. 12
Appenzell	Der Bezirksrat kann gleitende Arbeitszeiten regeln.	Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 71
Bellinzona	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.	Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona
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
Chur	Gemäss der Personalverordnung der Stadt Chur bestimmt der Stadtrat die Personalpolitik und fördert flexible Arbeitsmodelle.	Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), Art. 4 Abs. 2 e)
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
Frauenfeld	-	Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit
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 per-	Règlement sur l'aménagement du temps de travail

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	met 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.	(RATT), art.3 "Personnel à temps partiel" et chapitre II section 2 "Horaire variable"
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
Herisau	-	-
Lausanne	« 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 ».	Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale, p. 7-8
Liestal	Die Personalverordnung sieht gleitende Arbeitszeiten vor. Die tägliche Arbeitszeit kann daher je nach Bereich in einem zeitlichen Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr erbracht werden.	Personalverordnung der Stadt Liestal vom 18. September 2001, § 17
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
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
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

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Schwyz	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: a) die Arbeitszeit muss die gesamte Blockzeit umfassen; b) die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten; c) betriebsnotwendige Regelungen bleiben vorbehalten.» 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.	Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 4. Februar 2011, Art. 10 & 12
Sitten	Le règlement général pour le personnel de l'administration communale mentionne l'horaire variable, réglé par un règlement ad hoc.	Règlement général pour le personnel de l'administration communale, art. 24
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
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. 31,32
Stans	Flexible Arbeitszeiten sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.	Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans
Zug	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.	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) vom 1. Oktober 1991, Fassung vom 1. Januar 2010

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.	Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158 und 170

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.10 Jobsharing

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

a) Kantone

Abbildung 5-19: 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 (Stand 1.1.2020), Art. 140 bis 142
BL	-	-

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
BS	<p>Teilzeit-Arbeitsmodelle wie Jobsharing und Topsharing sowie Co-Leitungen und auch Teilzeitstellen im Kaderbereich werden gefördert. Auf spezielle Regelungen zu diesen Teilzeit-Arbeitsmodellen wie insbesondere dem Job-Sharing wurde verzichtet, damit jeweils eine auf den Einzelfall zugeschnittene Lösung ermöglicht werden kann. Damit besteht bei der Umsetzung dieser Arbeitsmodelle eine hohe Flexibilität.</p> <p>Der Regierungsrat hat am 22. Januar 2019 mit RRB Nr. 19/03/6 beschlossen, dass Jobsharing zusätzlich zu bereits bestehenden Massnahmen mit weiteren Massnahmen gefördert werden soll, mit dem Ziel, dessen Akzeptanz, speziell bei Kaderstellen, weiter zu erhöhen.</p> <p>Human Resources stellt als Hilfe bei der Umsetzung für alle Verantwortlichen den Leitfaden «Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing» zur Verfügung.</p>	Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing (Intranet)
FR	Même si le règlement ne le prévoit pas expressément, le jobsharing peut parfaitement être appliqué à la condition que les taux d'activité cumulés du poste ne dépassent pas le taux d'activité du poste au budget.	Etat de Fribourg, Jobsharing
GE	-	-
GL	Eine Stelle oder ein Aufgabenbereich kann an zwei oder mehr Personen im Jobsharing vergeben werden.	Personalverordnung, Art. 14.1
GR	-	-
JU	-	Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111), Art. 5
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 Jobsharing besetzt wird.	Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31b

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
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	-	-
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	-	-
ZG	-	-
ZH	-	-

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-20: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Jobsharing», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	-	-
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.	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Jobsharing liegt vor, wenn mindestens zwei Angestellte Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben einer Stelle untereinander aufteilen. Das Personalamt gibt Empfehlungen zur Gestaltung von Jobsharings ab.	Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130a Leitfaden Jobsharing (intern)
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.	Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 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. »	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
Frauenfeld	-	-
Freiburg	-	-
Genf	Toutefois, 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 ».	Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7
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.»	Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Herisau	-	-
Lausanne	«Pour autant que les exigences du service le permettent, le partage des postes de travail est encouragé ».	Règlement pour le personnel de l'administration communale, art. 6, al. 3
Liestal	-	-
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	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	im Jobsharing ermöglichen.	
Neuenburg	-	-
Sarnen	Stellen oder Aufgabenbereiche können an zwei oder mehr Personen vergeben werden.	Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art. 30
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	Das Regelment 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
St. Gallen		
Stans	Stellen können an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben werden.	Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3
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 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 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.1.11 Home Office

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

a) Kantone

Abbildung 5-21: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Home Office», Kantone

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Das Dokument Grundsätze Flexible Arbeit; Richtlinien Mobilkommunikation der GSK vom 12.08.2019 regelt flexible Arbeitsformen (nicht nur Home Office)	Grundsätze Flexible Arbeit; Richtlinien Mobilkommunikation
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 die für den einheitlichen und korrekten Vollzug des Personalrechts erforderlichen Richtlinien und Weisungen». Im Rahmen der Weisung regeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Einzelheiten von Homeoffice in einem schriftlichen Vertrag.	Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 (Stand 1.1.2020), Art. 9a Homeoffice in der Verwaltung des Kantons Bern vom 1. Januar 2013 (Stand 1.4.2020)
BL	Die Telearbeit ermöglicht den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen, einen Teil ihrer Arbeitszeit an einem Telearbeitsplatz zu erbringen.	Verordnung zur Arbeitszeit, § 6 Richtlinie zur Telearbeit
BS	In der Richtlinie betreffend Telearbeit ist die Anwendung der Telearbeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt geregelt.	Richtlinie betreffend Telearbeit vom 11. Mai 2010 Merkblatt zur Telearbeit
FR	L'ordonnance du 12 octobre 2020 sur le travail mobile offre un cadre juridique souple et améliore les conditions de travail du personnel en accordant davantage de flexibilité et une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. Les conditions-cadre sont les suivantes : - accès facilité au travail mobile grâce à une procédure d'autorisation simple et rapide ; - flexibilisation du lieu de travail : travail mobile autorisé tant dans un lieu privé que dans un lieu public. La possibilité de travailler dorénavant lors du déplacement en transports publics entre le domicile et le lieu de travail permet de réduire la journée de travail et de disposer de plus de temps pour la famille ou les loisirs ; - le travail mobile est autorisé jusqu'à 50% du taux d'activité contractuel ; - la présence du collaborateur ou de la collaboratrice sur le lieu de travail habituel est requise au	Ordonnance sur le travail mobile du personnel de l'Etat du 12 octobre 2020

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	minimum un demi-jour fixe par semaine afin d'assurer la coordination avec la hiérarchie et les collègues.	
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)
GL	-	-
GR	Der Kanton fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Er bietet Rahmenbedingungen, die der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben förderlich sind, wie flexible Arbeitszeiten oder Möglichkeiten für Teilzeitarbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten (Art. 1 Abs. 6 PV).	Personalverordnung
JU	-	-
LU	Die Weisung «mobil-flexibles Arbeiten» regelt auf Basis von § 11 Abs. 5 der Personalverordnung Home Office und andere Arten der mobil-flexiblen Arbeitserbringung. Der Kanton Luzern hat im Oktober 2020 die Charta work smart unterzeichnet und fördert mobil-flexibles Arbeit.	Weisung mobil-flexibles Arbeiten (nur intern zugänglich)
NE	D'après l'extrait du guide du collaborateur et de la collaboratrice, la personne 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	Die Mitarbeitenden können ihre Arbeit teilweise ausserhalb des Arbeitsplatzes leisten.	GDB 141.113 – Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit bei der kantonalen Verwaltung
SG	Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in Ergänzung zur Arbeit am Dienstort mit den Mitarbeitenden neue Arbeitsformen vereinbaren, wenn diese die Arbeitserfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort zulassen und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der hauptsächlichste Anwendungsfall ist dabei die Arbeit im Homeoffice.	Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten Personalhandbuch des Kantons St.Gallen, PHB SG 30.2 Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art 8 Neue Arbeitsformen
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 Staatsapparats (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,	§ 66 Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Empfehlungen Homeoffice (Homepage Personalamt)

Kanton	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
	wenn der Betrieb darunter nicht leidet.	
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	-	-
UR	Home-Office-Arbeit wurde im August 2017 eingeführt.	-
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 Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, art. 118 (a-e)
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 Amts 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 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

b) Hauptorte

Abbildung 5-22: Tabellarische Darstellung der Detailinformationen, Unterkapitel «Home Office», Hauptorte

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Aarau	Hinweis auf Intranet für Mitarbeiter/-innen vorhanden.	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Altdorf	In absoluten Einzelfällen und bei besonderen Umständen möglich. Kein rechtlicher Anspruch.	-
Appenzell	-	-
Bellinzona	-	-
Bern	Weist Telearbeit auch für die Stadt ein positives Kosten-Nutzenverhältnis auf, steht sie Angestellten offen, sofern die Abteilungsleitung aufgrund dienstlicher Bedürfnisse keine Einschränkungen vornimmt	Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) Art. 131 a und 131b Praxisblatt Telearbeit (intern)
Chur	max. 2 Tage pro Woche bei einem 100% Pensum, bei Teilzeit entsprechend weniger. Es besteht kein Anrecht, die Anstellungsinstanz entscheidet abschliessend. Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht im Vordergrund.	Provisorisches Home-Office-Reglement, Stand November 2020
Delémont	-	-
Frauenfeld	1 Tag pro Woche, wenn betrieblich möglich (Art. 9a)	Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit
Freiburg	-	-
Genf	Toutefois, depuis 2020, l'administration permet le télétravail (Directive interne). Il peut être réalisé par le personnel, dont l'activité ne nécessite pas en permanence une présence sur leur lieu de travail. La demande de télétravail doit être validée par la hiérarchie et peut être révoquée. La proportion du télétravail autorisé est fonction du taux d'activité (un jour fixe par semaine au maximum pour le personnel ayant un taux d'activité de 50% à 79%, deux jours fixes par semaine au maximum pour le personnel dont le taux se situe entre 80% et 100%)	Documents disponibles sur l'Intranet
Glarus	-	-
Herisau	-	-
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
Liestal	-	-
Luzern	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 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.	-

Gemeinde	Detailinformation	Offizielle Dokumente und externe Links
Neuenburg	-	-
Sarnen	-	-
Schaffhausen	Der Stadtrat hat das Konzept genehmigt und der Einführung von Home-Office Arbeitsplätzen zugestimmt. Die Regelungen wurden schriftlich definiert.	Stadtratsbeschluss Nr. 385 vom 13.06.2017 Home-Office-Konzept
Schwyz	-	-
Sitten	-	-
Solothurn	Aufgrund der vorherrschenden Pandemie ist Homeoffice temporär möglich.	-
St. Gallen	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.	Personalreglement vom 21. Februar 2012, Art. 35 Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 28-30
Stans	Wird im Einzelfall beurteilt.	Homeoffice für die Mitarbeitenden der Gemeinde Stans. Kriterien/Vorgehen/Zuständigkeiten, erarbeitet vom Gemeinderat am 21.09.2020
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 oder auch mobiles Arbeiten ermöglicht den Angestellten, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsortes zu erledigen. Die Möglichkeit zum Leisten von mobilem Arbeiten ist ausdrücklich in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht verankert. Im Reglement über mobiles Arbeiten hat der Stadtrat die Einzelheiten zu mobilem Arbeiten geregelt. Für die Angestellten ist mobiles Arbeiten grundsätzlich freiwillig. Mobiles Arbeiten kann bewilligt werden, wenn sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen. Es besteht kein Anspruch auf mobiles Arbeiten.	Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 167 Reglement über mobiles Arbeiten vom 18. April 2018 (AS 177.165)

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.2 Übersicht Personalverordnung und Merkblätter im Bereich Personal

5.2.1 Kantone

Abbildung 5-23: Tabellarische Darstellung der Personalverordnungen und Merkblätter im Bereich Personal, Kantone

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
AG	Arbeitszeitverordnung (AZV § 5) (Gesetzessammlung Kanton Aargau SAR 161.115) Handbuch für Mitarbeitende Merkblatt Familie und Beruf Grundsätze Flexible Arbeit; Richtlinien Mobilkommunikation
AI	Personalverordnung des Kantons Appenzell Innerrhoden vom 30. November 1998 Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999
AR	Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007 Personalleitbild
BE	Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 Personalleitbild, Personalstrategie Gleichstellungsrichtlinien Homeoffice in der Verwaltung des Kantons Bern vom 1. Januar 2013 (Stand 1.4.2020)
BL	Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29 Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000, § 5 und 6 Richtlinie zur Telearbeit
BS	Personalgesetz 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 Leitfaden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit Merkblatt für Mitarbeitende - Teilzeitarbeit Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing (Intranet) Richtlinie betreffend Telearbeit vom 11. Mai 2010, Stand 1. Januar 2020 Merkblatt zur Telearbeit
FR	Reglement über das Staatspersonal Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals Ordonnance sur le travail mobile du personnel de l'Etat du 12 octobre 2020
GE	B 5 05: Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01) Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE) Règlement sur le télétravail (B 5 0513)
GL	Personalverordnung Arbeitszeitverordnung Arbeitszeitreglement

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
GR	Personalverordnung (PV, BR 170.410) Arbeitszeitverordnung (AzV, BR 170.415)
JU	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) Guide RH
LU	Personalgesetz Personalverordnung Weisung mobil-flexibles Arbeiten (nur intern zugänglich) Broschüre Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Informationen für Eltern (Dokument nur intern zugänglich)
NE	Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique (RSt) Règlement des fonctionnaires (RDF) Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes Extrait du guide du collaborateur : télétravail
NW	Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998 Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998
OW	Personalverordnung vom 29. Januar 1998 GDB 141.113 - Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit bei der kantonalen Verwaltung
SG	Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 Personalhandbuch Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten
SH	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 Leitbild zur Personalpolitik des Kantons Schaffhausen 2008
SO	http://so.clex.ch/frontend/versions/4527?locale=de Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Lohnsystem (Homepage Personalamt) Weisung über Zeitwirtschaft Empfehlungen Homeoffice (Homepage Personalamt)
SZ	Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007 Personal- und Besoldungsverordnung, 26. Juni 1991
TG	Besoldungsverordnung_RR Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal Richtlinien zur Telearbeit PARL 09.04 (aktuelle Fassung Jan. 2013)
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	Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen Personalreglement, Stand 1. Januar 2008
VD	Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud Directive Technique Lpers DT 48.8 Plan pour l'égalité

Kanton	Offizielle Dokumente und externe Links
	Directives DRUIDE Aménagement du temps de travail, travail à temps partiel, télétravail
VS	Gesetz vom 19. November 2010 über das Personal des Staates Wallis, Art. 4 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 Notfallsituationen bei Krankheit von Kindern
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	Personalgesetz (PG, 177.10) Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) Merkblatt Home Office (Handbuch Personalrecht/Arbeitszeit/Home Office)

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Kantone AI und SZ stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für GL und TI aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.2.2 Hauptorte

Abbildung 5-24: Tabellarische Darstellung der Personalverordnungen und Merkblätter im Bereich Personal, Hauptorte

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
Altdorf	Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002)
Appenzell	Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006
Bellinzona	Regolamento organico dei dipendenti della Città di Bellinzona
Bern	Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) Personalreglement der Stadt Bern (PRB) Leitfaden Jobsharing (intern) Praxisblatt Telearbeit (intern)
Chur	Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004 Provisorisches Home-Office-Reglement, Stand November 2020
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
Frauenfeld	Personalreglement Anstellungsbedingungen auf einen Blick Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit
Freiburg	Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel Règlement concernant l'horaire variable

Gemeinde	Offizielle Dokumente und externe Links
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) Statut du personnel de la Ville de Genève
Glarus	Personalverordnung der Gemeinde Glarus Arbeitszeitreglement der Gemeinde Glarus
Herisau	Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Herisau vom 7. Dezember 1983 Verordnung zum Dienst- und Besoldungsreglement vom 8. Mai 1984
Lausanne	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
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
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
Sarnen	Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999
Schaffhausen	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 Stadtratsbeschluss Nr. 385 vom 13.06.2017 Home-Office-Konzept
Schwyz	Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012
Sitten	Règlement du personnel de la Ville de Sion Directives d'application
Solothurn	Reglement gleitende Jahresarbeitszeit Reglement über Teilzeitstellen und Pensenreduktionen Reglement Job-Sharing
St. Gallen	Personalreglement vom 21. Februar 2012 Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013 Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen (Intranet)
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 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV) 165.111 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung, AZV) 165.112 Homeoffice für die Mitarbeitenden der Gemeinde Stans. Kriterien/Vorgehen/Zuständigkeiten
Zug	Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010

Gemeinde	Offizielle Dokumente und externe Links
	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 Richtlinien Home Office
Zürich	Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) Reglement über mobiles Arbeiten vom 18. April 2018 (AS 177.165) Richtlinie über Verfahren betreffend den Wechsel des Beschäftigungsgrades auf Wunsch der oder des Angestellten Merkblatt Arbeiten bei der Stadt Zürich Reglement über mobiles Arbeiten Merkblatt Schwangerschaft - Mutterschaft Merkblatt Angehörigenbetreuung Flyer Childcare Assistance Familienergänzende Kinderbetreuung

Datenbestand vom 31.10.2020 (Ausnahme: Angaben für die Hauptorte Aarau, Appenzell, Glarus, Liestal, Luzern, Neuenburg, Sitten und Zug stammen aus dem Jahr 2016, Angaben für Freiburg, Herisau und Sarnen aus dem Jahr 2014). Nicht verlinkte Dokumente können bei der jeweiligen Verwaltungsstelle eingefordert werden.

5.3 Verantwortliche Verwaltungsstellen

5.3.1 Fördermassnahmen zuhanden der Wirtschaft

a) Kantone

AG	Departement Gesundheit und Soziales Kantonaler Sozialdienst Fachstelle Alter und Familie Rohrerstrasse 7 5001 Aarau 062 835 49 43 familie@ag.ch	http://www.gleichstellung.bs.ch/	Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch
AI	Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.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	OW Sozialamt Fachstelle Gesellschaftsfragen Dorfplatz 4 6060 Sarnen Tel: 041 666 60 66 sozialamt@ow.ch http://www.gesellschaftsfrage.n.ow.ch
AR	Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit Kasernenstrasse 17 9102 Herisau 071 353 64 41 chancengleichheit@ar.ch http://www.ar.ch/chancengleichheit	GE Département des finances et des ressources humaines, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences 8 Rue du 31 Décembre 1207 Genève 022 388 74 50 egalite@etat.ge.ch http://www.ge.ch/egalite/welcome.asp	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 susanne.gabathuler@sg.ch
BE	Amt für Wirtschaft Stab Münsterplatz 3a Postfach 3000 Bern 8 031 633 40 85 info.awi@be.ch http://www.weu.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	GL Kanton Glarus Personaldienst Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	SH Kanton Schaffhausen Wirtschaftsamt Mühlentalstrasse 105 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 wirtschaftsamt@ktsh.ch
BL	Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 82 82 gleichstellung@bl.ch www.gleichstellung.bl.ch Fachstelle für Familienfragen Rathausstrasse 2 CH-4410 Liestal Tel. 061 552 67 42 familien@bl.ch www.fff.bl.ch	GR Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann Loestrasse 37 7000 Chur 081 257 35 70 info@chancengleichheit.gr.ch http://www.stagl.ch	SO Departement des Innern Amt für soziale Sicherheit Ambassadorsenhof 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	JU République et Canton du Jura Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes Rue de la Préfecture 12 2800 Delémont 032 420 79 00 egalite@jura.ch http://www.jura.ch/ega	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 pa@sz.ch
		LU Dienststelle Soziales und Gesellschaft Fachstelle Gesellschaftsfragen Rösslimattstrasse 37 6002 Luzern 041 228 67 12 regula.marty@lu.ch http://www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit	TG Departement für Erziehung und Kultur Fachstelle für Kinder-, Jugend- und Familienfragen Regierungsgebäude 8510 Frauenfeld 058 345 57 61 058 345 57 62 pascal.maechler@tg.ch jasmin.gonzenbach@tg.ch www.kjf.tg.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	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/
		NW Finanzdirektion Nidwalden	UR Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf

	+41 41 875 2200 franz.gisler@ur.ch	http://www.vd.ch/egalite/	6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
VD	Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Rue Caroline 11 1014 Lausanne 021 316 61 24 info.befh@vd.ch	VS Département für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur, Amt für Gleichstellung und Familie Avenue de la Gare 33 1951 Sitten 027 606 21 20 OCEF-KAGF@admin.vs.ch http://www.gleichstellung-familie.ch	ZH Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich Neumühlequai 10, Postfach 8090 Zürich 043 259 25 72 gleichstellung@ji.zh.ch http://www.gleichstellung.zh.ch
		ZG Personalamt Baarerstrasse 53	

b) Hauptorte

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	familien@stadtfrauenfeld.ch www.agi.frauenfeld.ch	Sarnen Personaladministration Brüningstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66
Altdorf	Einwohnergemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellsgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12 gemeinderatskanzlei@altdorf.ch	Freiburg Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 ressources.humaines@ville-fr.ch	Schaffhausen Präsidialreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Genf Département des finances, de l'environnement et du logement de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cours de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	Schwyz Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51
Bellinzona	Risorse Umane della Città di Bellinzona 6528 Camorino 058 203 11 10 risorse.umane@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch	Glarus Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Sitten Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Humaines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04 info@sion.ch
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	Herisau Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.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
Chur	Personalamt der Stadt Chur Rathaus Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Lausanne Service du personnel Déléguée à l'égalité et à la diversité Place de la Louve 1 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 42 37 egalite@lausanne.ch	St. Gallen Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personaldienste@stadt.sg.ch
Delémont	Chancellerie communale Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	Liestal Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	Stans Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstr. 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 07
Frauenfeld	Amt für Gesellschaft und Integration Fachstelle Frühförderung und Kinderbetreuung Kasernenplatz 4 8500 Frauenfeld 052 724 56 63	Luzern Stadt Luzern Kinder Jugend Familie Vorschulalter Kasernenplatz 3 Postfach 7860 6000 Luzern 7 041 208 87 06	Zug Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personaldienst@stadtzug.ch
		Neuenburg Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47	Zürich Stadt Zürich Fachstelle für Gleichstellung / Sekretariat Stadthausquai 17 8001 Zürich 044 412 48 68 gleichstellung@zuerich.ch http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

5.3.2 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin - Strategie

a) Kantone

AG	Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Human Resources Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 hr-aargau@ag.ch https://www.ag.ch/	info@pa.gr.ch http://www.pa.gr.ch/	058 345 66 68 www.personalamt.tg.ch
AI	Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.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	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
AR	Departement Finanzen Personalamt Regierungsgebäude 9102 Herisau 071 353 61 11 personalamt@ar.ch	LU Finanzdepartement des Kantons Luzern Dienststelle Personal Hirschengraben 36 6002 Luzern 041 228 55 55 info.DPE@lu.ch http://www.personal.lu.ch/	UR Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf +41 41 875 2200
BE	Finanzdirektion des Kanton Bern Personalamt Münstergasse 45 3011 Bern 031 633 45 22 http://www.fin.be.ch/site/personalamt	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	VD Département des finances et des relations extérieures (DFIRE) Statistique Vaud (STATVD) Rue de la Paix 6 1014 Lausanne 021 316 29 99 info.stat@vd.ch Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) 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/
BL	Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft Personalamt Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 52 32	NW Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch	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
BS	Finanzdepartement Basel-Stadt Human Resources Basel-Stadt Spiegelgasse 4 Postfach 4005 Basel 061 267 99 46	OW Finanzdepartement Personalamt St. Antonistrasse 4 6061 Sarnen 041 666 62 64 personalamt@ow.ch	VS Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur, Amt für Gleichstellung und Familie Avenue de la Gare 33 1951 Sitten 027 606 21 20 OCEF-KAGF@admin.vs.ch http://www.gleichstellung-familie.ch
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	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45	ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.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/	SH Finanzdepartement des Kantons Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechtsabteilung Walcheplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch http://www.personalamt.zh.ch
GL	Fachstelle Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 81 91 personal@glarus.ch	SO Finanzdepartement Personalamt Rathaus Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83 pa@fd.so.ch	
GR	Personalamt Graubünden Steinbruchstrasse 18 7000 Chur 081 257 32 40	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 pa@sz.ch	
		TG Personalamt Thurgau Bahnhofplatz 69 8510 Frauenfeld	

b) Hauptorte

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch		ik- verwaltung/verwaltung/stadtv erwaltung/departement-fuer- finanzen-und- zentrales/personalamt.html/3 46	Sarnen	Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66
Altdorf	Einwohnergemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellsgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12 gemeinderatskanzlei@altdorf. ch	Freiburg	Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 ressources.humaines@ville- fr.ch	Schaff- hausen	Präsidiäreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72
Appen- zell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Genf	Département des finances, de l'environnement 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	Schwyz	Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrngasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51
Bel- linzona	Risorse Umane della Città di Bellinzona 6528 Camorino 058 203 11 10 risorse.umane@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch			Sitten	Ville de Sion Ressources humaines Espace des Remparts 6 1950 Sion 027 324 35 11 info@sion.ch
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	Glarus	Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Solo- thurn	Rechts- und Personaldienst Baselstrasse 7 Postfach 460 4502 Solothurn 032 626 91 3 rpd@solothurn.ch
Chur	Personalamt der Stadt Chur Rathaus Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Herisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	St. Gal- len	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personaldienste@stadt.sg.ch
Delé- mont	Chancellerie communale Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	Lausann e	Service du personnel Déléguée à l'égalité et à la diversité Place de la Louve 1 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 42 37 egalite@lausanne.ch	Stans	Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstr. 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 07
Frauen- feld	Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 52 58 https://www.frauenfeld.ch/polit	Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	Zug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personaldienst@stadtzug.ch
		Luzern	Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21	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.htm l
		Neuen- burg	Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47		

5.3.3 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin - Arbeitsbedingungen

a) Kantone

AG Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Human Resources Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 hr-aargau@ag.ch https://www.ag.ch/	Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83 pa@fd.so.ch
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 pa@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 45 22 katja.desimone@be.ch http://www.fin.be.ch/site/pa-personalamt 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 http://www.ne.ch/opfe	UR Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf +41 41 875 2200
BS Finanzdepartement Basel-Stadt Human Resources Basel-Stadt Spiegelgasse 4 Postfach 4005 Basel 061 267 99 46	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 Gesundheit, Sozialwesen und Kultur, Amt für Gleichstellung und Familie Avenue de la Gare 33 1951 Sitten 027 606 21 20 OCEF-KAGF@admin.vs.ch http://www.gleichstellung-familie.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	ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
GL Kanton Glarus Personaldienst	SH Finanzdepartement des Kantons Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechtsabteilung Walcheplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch http://www.personalamt.zh.ch
	SO Finanzdepartement Personalamt Rathaus	

b) Hauptorte

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	Freiburg	Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 ressources.humaines@ville-fr.ch	Schaffhausen	Präsidentreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72
Altdorf	Einwohnergemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellsgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12 gemeinderatskanzlei@altdorf.ch	Genf	Département des finances, de l'environnement 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	Schwyz	Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51
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	Sitten	Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Humaines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04 info@sion.ch
Bellinzona	Risorse Umane della Città di Bellinzona 6528 Camorino 058 203 11 10 risorse.umane@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch	Herisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Solothurn	Rechts- und Personaldienst Baselstrasse 7 Postfach 460 4502 Solothurn 032 626 91 3 rpd@solothurn.ch
Bern	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 personalamt@bern.ch	Lausanne	Service du personnel Déléguée à l'égalité et à la diversité Place de la Louve 1 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 42 37 egalite@lausanne.ch	St. Gallen	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personaldienste@stadt.sg.ch
Chur	Personalamt der Stadt Chur Rathaus Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	Stans	Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstr. 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 00 gemeindeverwaltung@stans.nw.ch
Delémont	Chancellerie communale Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	Luzern	Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21	Zug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personaldienst@stadtzug.ch
Frauenfeld	Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 52 58 https://www.frauenfeld.ch/politik-verwaltung/verwaltung/stadtverwaltung/departement-fuer-finanzen-und-zentrales-personalamt.html/346	Neuenburg	Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47	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.htm I
		Sarnen	Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66		