



Finanzdirektion des Kantons Zürich  
Rechtsabteilung  
Walchestrasse 1  
8090 Zürich

Per E-Mail: [recht@pa.zh.ch](mailto:recht@pa.zh.ch)

Zürich, 13. Mai 2013

## **Vernehmlassungsantwort zur Änderung der Personalverordnung – Familienergänzende Kinderbetreuung**

Sehr geehrte Frau Regierungsrätin Gut-Winterberger  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die SP Kanton Zürich dankt für die Einladung zur Stellungnahme. Aus Sicht der SP Kanton Zürich sind Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dringend nötig. Sie begrüsst daher, dass der Kanton mit dem Angebot eines finanziellen Beitrags an die familienergänzende Kinderbetreuung einen Schritt in diese Richtung unternehmen will. Bevor wir auf den vorliegenden Vorschlag im Detail eingehen, erlauben wir uns ein paar Vorbemerkungen zum Thema.

### **Vorbemerkungen**

Auch wenn die SP einen finanziellen Beitrag an die familienergänzende Kinderbetreuung begrüsst, möchten wir darauf hinweisen, dass noch weitere Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig sind.

Zum einen stellt sich die Vereinbarkeitsproblematik nicht nur für Mitarbeitende mit Kindern, sondern auch bei denjenigen, die erwachsene Angehörige betreuen und pflegen. Insbesondere viele Frauen sind in der Situation, dass sie neben dem Beruf ihre betagten Eltern oder Schwiegereltern betreuen und pflegen (müssen), und sich je nach Intensität des Betreuungsbedarfs in der Vereinbarkeitsproblematik wiederfinden, die sie vor Jahren als erwerbstätige Mutter bewältigen mussten. Unterstützende Massnahmen für diese Mitarbeitenden wären sehr wichtig.

Zum anderen ist die Finanzierung der familienexternen Kinderbetreuung vermutlich für viele Mitarbeitende des Kantons nicht das grösste Problem, das sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privat stellt. Insbesondere aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich wissen wir, dass ein anderer Faktor viel stärker ins Gewicht fällt: Die Forderung an die Mitarbeitenden, weitgehend unabhängig von ihrem Anstellungspensum flexibel plan- und verfügbar zu sein. Im Bildungsbereich bedeutet dies, dass auch

Teilzeit arbeitende Lehrkräfte praktisch die ganze Zeit für Teamsitzungen, Elternarbeit, Weiterbildungen usw. zur Verfügung stehen müssen, um ihren Berufsauftrag zu erfüllen. Vielerorts wird von den Lehrkräften erwartet, dass sie ausserhalb ihrer Unterrichtszeit jederzeit verfügbar sind, also jederzeit eine externe Kinderbetreuung organisieren können.

Im Gesundheitsbereich bedeutet die Forderung nach voller Flexibilität, dass von Teilzeitmitarbeitenden häufig eine Verfügbarkeit wie von 100%-Angestellten erwartet wird. Das heisst z.B., dass sie trotz Teilzeitpensum in ihrem 7-Tage-24h-Betrieb lediglich einen Freiwunsch pro Woche anbringen dürfen und die restliche Zeit planbar sein müssen.

Unter solchen Bedingungen ist es auch für Teilzeitmitarbeitende praktisch unmöglich, Beruf und Familie zu vereinbaren: Keine Krippe ist aus Gründen der Organisation und Betreuungsqualität bereit und in der Lage, Kinder jede Woche unterschiedlich oft und an unterschiedlichen Tagen – also angepasst an den aktuellen Arbeitsplan der Eltern – zu betreuen. Zudem können auch Paare, die die Familienarbeit untereinander aufteilen, ihre Berufs- und Familienorganisation nicht ständig neuen Einsatzzeiten und Sitzungsterminen ihrer Partnerin bzw. ihres Partners anpassen, da sie eigene berufliche Verpflichtungen haben.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in diesen Bereichen zu verbessern, sind Massnahmen nötig, mit denen der Forderung an die Mitarbeitenden nach Flexibilität bei der Einsatzplanung klare Grenzen gesetzt wird. Aus Sicht der SP ist es notwendig, dass der Kanton Massnahmen entwickelt, mit denen diese Problematik angegangen werden kann.

Und schliesslich soll in diesen Vorbemerkungen nicht unerwähnt bleiben, dass eine zusätzliche Ferienwoche ein grosser Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre. Insbesondere Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern könnten so während eines grösseren Teils der Ferienzeit ihrer Kinder die Betreuung selbst gewährleisten.

### **Stellungnahme der SP zur Änderung der Personalverordnung im Detail:**

Die SP kann sich mit dem vorliegenden Vorschlag einverstanden erklären, abgesehen von den folgenden drei Punkten, in denen wir Sie um eine Korrektur bitten:

#### **Punkt 1: Der Beitrag an die externen Kinderbetreuungskosten soll nicht vom Beschäftigungsgrad abhängig gemacht werden.**

Die SP lehnt es ab, dass der finanzielle Beitrag an die familienergänzende Kinderbetreuung vom Beschäftigungsgrad abhängig gemacht wird. Eine solche Bestimmung würde voraussetzen, dass Teilzeitmitarbeitende ihren Beruf an fixen Wochentagen und regelmässigen Zeiten ausüben, für die sie eine fixe familienexterne Kinderbetreuung organisieren können. Dies mag für einen Teil der kantonalen Mitarbeitenden zutreffen, für viele ist es aber nicht der Fall, wie aus oben stehenden Vorbemerkungen hervorgeht. Wenn beispielsweise eine Pflegefachfrau mit einem 60%-Pensum nur einen fixen freien Tag in der Woche hat und alle anderen Tage für den Betrieb grundsätzlich planbar sein muss, muss sie trotz Teilzeitpensum für die anderen 6 Wochentage eine Betreuung sicherstellen können. Dazu kommt noch die Problematik der unregelmässigen Arbeitszeiten durch Schicht- und Nacharbeit. Wenn nun das Kind dieser Pflegefachfrau an drei Wochentagen einen Krippenplatz hat, geschieht es nicht selten, dass das Kind an einem berufsfreien Tag seiner Mutter in der Krippe ist und ihr nächster Dienst in die krippenfreie Zeit fällt, für die sie eine andere Betreuung organisieren und allenfalls zusätzlich finanzieren muss.

Wenn nun der Kanton den finanziellen Beitrag an die familienergänzende Kinderbetreuung vom Beschäftigungsgrad abhängig machen will, wird er der Situation zahlreicher Mitarbeitender, wie der beschriebenen Pflegefachfrau, nicht gerecht. Darum lehnt die SP diese Bestimmung ab.

Ebenso lehnt die SP das Vorhaben ab, den Beschäftigungsgrad einer Partnerin, eines Partners einzubeziehen und die Beitragsberechtigung davon abhängig zu machen, ob der kumulierte Beschäftigungsgrad 100% übersteigt. Eine solche Bestimmung setzt voraus, dass beide Partner/innen ihre Arbeitszeiten selbst planen und aufeinander abstimmen können, so dass sie z.B. bei einem kumulierten Pensum von 100% die Kinderbetreuung selbst gewährleisten können. Über eine solche Planungsfreiheit

und -sicherheit verfügen wie dargestellt viele kantonale Angestellte nicht, geschweige denn die Mitarbeitenden in den vielen übrigen Berufsfeldern und Firmen, in denen die Partner/innen tätig sein können. Mit der vorgeschlagenen Bestimmung werden diejenigen Mitarbeitenden und deren Partner/innen finanziell benachteiligt, von denen bereits bezüglich Flexibilität bei ihren Arbeitszeiten sehr viel abverlangt wird. Die SP lehnt sie deshalb ab.

**Punkt 2: Der Beitrag an die externen Kinderbetreuungskosten soll vom Einkommen abhängig gemacht werden.**

Hingegen ist es aus Sicht der SP angezeigt, den Beitrag an die familienergänzende Kinderbetreuung vom Einkommen abhängig zu machen, so dass Mitarbeitende mit tieferen Einkommen auch höhere Beiträge erhalten. Es ist der Sinn eines finanziellen Beitrags, die finanzielle Last durch die externe Kinderbetreuung zu mildern. Es liegt auf der Hand, dass Mitarbeitende mit tieferen Einkommen stärker auf eine solche Unterstützung angewiesen sind als Mitarbeitende mit hohen Salären. Hier liesse sich auch überlegen, ob das Einkommen der Partnerin bzw. des Partners zur Berechnung des Beitrags einbezogen werden sollte.

**Punkt 3: Selbständige Anstalten sollen verpflichtet werden, dieses Angebot zu übernehmen.**

Aus Sicht der SP ist es wichtig, dass die selbständigen Anstalten des Kantons wie das Universitätsspital, das Kantonsspital Winterthur, die Universität Zürich oder Fachhochschulen verpflichtet werden, dieses Angebot als Mindeststandard zu übernehmen. Diese Anstalten unterstehen dem kantonalen Personalgesetz und ihre Mitarbeitenden haben den Anspruch, nicht schlechter behandelt zu werden als Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung. Ein Ausschluss, wie dies gemäss Erläuterung der Finanzdirektion in ihrem Antrag an die Regierung (S. 4) vorgesehen ist, lehnt die SP ab. Es darf nicht sein, dass die Gültigkeit des kantonalen Personalrechts für die selbständigen Anstalten sukzessive ausgehöhlt wird. Die selbständigen Anstalten könnten trotzdem eigene, bereits bestehende Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortführen oder zusätzliche Massnahmen entwickeln. Dies wäre sogar wünschenswert, da der finanzielle Beitrag nur einen Teil des Vereinbarkeitsproblems zu entschärfen vermag.

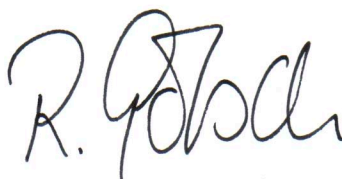
Wir danken für die Berücksichtigung der Stellungnahme der SP Kanton Zürich.

Freundliche Grüsse

**SP Kanton Zürich**



Daniel Frei  
Präsident



Regula Götsch  
Generalsekretärin