

Sitzung vom 17. Mai 2006

746. Anfrage (Regelung der Stellvertretung bei Mutterschaftsurlaub)

Kantonsrat Dr. Peter A. Schmid und Kantonsrätin Emy Lalli, Zürich, haben am 27. Februar 2006 folgende Anfrage eingereicht:

Bis zur Einführung der Mutterschaftsversicherung hat der Kanton den gewordenen Müttern bis 16 Wochen bezahlten Urlaub gewährt, und die betroffene Abteilung der kantonalen Verwaltung konnte in dieser Zeit zu 100 Prozent einen Ersatz anstellen. Offensichtlich hat sich diese bewährte und für die Verwaltung sinnvolle Praxis geändert. Neu scheint es so zu sein, dass die Stellvertretung nur mehr für 14 Wochen und zudem nur zu 80 Prozent angestellt werden kann. Es ist also zu einer relativ starken Verschlechterung der Situation für die Mitarbeitenden der beurlaubten Mütter gekommen. Die diesbezügliche Weisung der Finanzdirektion vom 1. Januar 2006 schweigt sich über diese neue Praxis jedoch aus.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Trifft der oben beschriebene Sachverhalt zu? Können also in der gesamten Verwaltung Stellvertretungen von beurlaubten Müttern nur mehr im Rahmen von 14 Wochen zu 80 Prozent angestellt werden?
2. Wenn ja, auf welche gesetzliche Grundlage beruft sich diese neue Regelung?
3. Wurde die Praxisänderung den betroffenen Personalverantwortlichen mitgeteilt?
4. Wie stellt sich der Regierungsrat zur Tatsache, dass der Kanton das Inkrafttreten einer neuen, mühsam errungenen Sozialversicherung ausgerechnet zum Anlass eines Sozialabbaus nimmt?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage von Dr. Peter A. Schmid und Emy Lalli, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 bis 3:

Vorab ist festzuhalten, dass der Mutterschaftsurlaub für kantonale Angestellte weiterhin 16 Wochen beträgt und während des Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn ausbezahlt wird (§ 96 der Vollzugverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 [LS 177.111]; Weisung der Finanzdirektion vom 1. Januar 2006 [Unterlage VI.3.1 des Handbuchs Personalrecht]). Der Regierungsrat prüft, wie sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach Einführung der Mutterschaftsversicherung in der Privatwirtschaft und bei anderen Kantonen entwickelt hat.

Das Ergebnis einer vom Personalamt durchgeführten Umfrage bei den Personalverantwortlichen der Direktionen, der Parlamentsdienste, des Verwaltungsgerichts, des Sozialversicherungsgerichts und des Obergerichts lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Praxis der Stellvertretungsregelungen bei Mutterschaftsurlaub hat sich seit der Einführung der Mutterschaftsentschädigung nicht geändert. Ob und in welchem Umfang Stellvertretungen angestellt werden, wird wie bereits vor dem Inkrafttreten der Mutterschaftsentschädigung anhand der jeweiligen Verhältnisse im Einzelfall entschieden. In einigen Bereichen ist eine Ersatzanstellung für die volle Dauer und zum gleichen Beschäftigungsgrad wie die Beurlaubte die Regel; dies gilt insbesondere für Lehrpersonen im Volksschul-, Mittelschul- und Berufsschulbereich. In anderen Bereichen, zum Beispiel in der Zentralverwaltung oder bei den Gerichten, wird je nach Einzelfall entschieden, ob und in welchem Umfang Stellvertretungen anzustellen sind. Eine volle Ersatzanstellung wird gewährt, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig und für die Dauer von 16 Wochen sinnvoll ist. Die anfallenden Arbeiten werden oft auf andere Mitarbeitende verteilt, zum Teil durch die befristete Erhöhung von Beschäftigungsgraden derselben. Die Mehrzeit kann von den betroffenen Angestellten im Rahmen der geltenden Mehrzeitregelung kompensiert werden.

Entsprechend den unterschiedlichen Funktionen der betroffenen Mitarbeitenden sowie der unterschiedlichen Grösse und Aufgaben der jeweiligen Ämter und Betriebe wurde bis anhin davon abgesehen, eine allgemein gültige Regelung für die Stellvertretung während Mutterschaftsurlauben zu erlassen. Die Stellvertretungsregelung wird auch nicht in der erwähnten Weisung der Finanzdirektion vom 1. Januar 2006

behandelt. Die Aussage, dass «in der gesamten Verwaltung Stellvertretungen von beurlaubten Müttern nur mehr im Rahmen von 14 Wochen zu 80 Prozent angestellt werden» können, entspricht weder der Praxis, noch besteht eine besondere rechtliche Grundlage für ein solches Vorgehen. Falls unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse eine Ersatzanstellung während 16 Wochen und zum gleichen Beschäftigungsgrad wie die beurlaubte Mutter notwendig und sinnvoll ist, sind «identische» Ersatzanstellungen grundsätzlich möglich.

Zu Frage 4:

Mit der Einführung der neuen Mutterschaftsentschädigung fand kein Sozialabbau statt. Neben Mutterschaftsurlauben fallen bei rund 40 000 kantonalen Anstellungen auch verschiedene andere längere Abwesenheiten von Mitarbeitenden an (Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Bezug von Dienstaltersgeschenken kombiniert mit dem Bezug von Ferien, unbezahlte Urlaube usw.), bei denen jeweils im Einzelfall die Frage der Stellvertretung zu klären ist. Unabhängig von der Frage, ob eine Abwesenheit entschädigt wird (Taggeldversicherungen, Erwerbsersatz usw.), ist jeweils zu prüfen, ob und in welchem Umfang Stellvertretungen notwendig und sinnvoll sind. Es liegt im Ermessen des jeweiligen Amtes oder Betriebes, auf Grund der betrieblichen Bedürfnisse aus einer Vielzahl von möglichen organisatorischen Mitteln die geeignetste Massnahme zu ergreifen. Von einer Weisung, die Ämter und Betriebe verpflichten würde, längere Abwesenheit in jedem Fall durch Stellvertretungen im gleichen Umfang zu ersetzen, ist deshalb abzu-
sehen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion und die Vereinigten Personalverbände (Rechtsanwältin Rahel Bächtold, Postfach, 8026 Zürich).

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi