

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 30/2005

Sitzung vom 20. April 2005

### **578. Postulat (Grosszügigere Regelung des Urlaubs bei der Geburt eines eigenen Kindes)**

Kantonsrat Dr. Peter A. Schmid, Kantonsrätin Prof. Katharina Prelicz-Huber und Kantonsrat Dr. Christoph Holenstein, Zürich, haben am 7. Februar 2005 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird ersucht, die Urlaubsregelung für männliche kantonale Angestellte bei der Geburt eines eigenen Kindes zu verbessern. Konkret sollen sie bei diesem Ereignis mindestens fünf Tage bezahlten Urlaub erhalten.

Begründung:

Im OECD-Ländervergleich schneidet die Schweiz bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch schlecht ab. Die nationale Einführung der Mutterschaftsversicherung wird wohl eine Verbesserung bringen, doch gibt es noch viel zu tun.

Gemäss dem Personalgesetz gehört die Gleichstellung der Geschlechter zu den Grundsätzen der Personalpolitik des Kantons Zürich. Trotz diesem Grundsatz muss festgestellt werden, dass immer noch wenig für die Stärkung der Rolle der Väter unternommen wird.

Angesichts der finanziellen Situation des Kantons Zürich ist die Einführung eines grosszügigen Vaterschaftsurlaubes, wie er vor einigen Jahren bereits von Marco Ruggli und Hugo Buchs gefordert wurde, wohl nicht zu realisieren. Die Rolle des Vaters lässt sich auch mit kleineren Schritten verbessern, so etwa bei der Urlaubsregelung bei der Geburt eines eigenen Kindes. Die heute vorgesehenen drei Tage dürften häufig nicht ausreichen, eine Partnerin in der Zeit vor und nach der Geburt zu begleiten. Deshalb ist es angebracht, hier eine grosszügigere Regelung vorzusehen und den Urlaubsanspruch des Vaters bei diesem für die ganze Familie wichtigen Ereignis von heute drei auf mindestens fünf und besser noch zehn Arbeitstage auszuweiten.

Der öffentliche Arbeitgeber soll mit der Aufwertung der Rolle der Väter vorangehen und damit eine Signalwirkung auch auf die privaten Arbeitgeber ausüben. Etliche Kantone, die Stadt Zürich und auch einige fortschrittliche private Unternehmungen sehen bereits fünf Tage Urlaub vor. Ganz im Sinne der Aufforderung von Regierungspräsident Ruedi Jeker, mit Mut und Kreativität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (vgl. Broschüre zur Wanderausstellung «Familie und Beruf in Balance»), wäre es zu begrüssen, wenn der Kanton Zürich eine noch weiter gehende Regelung einführen würde.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Dr. Peter A. Schmid, Prof. Katharina Prelicz-Huber und Dr. Christoph Holenstein, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Der bezahlte Urlaub bei der Geburt eines eigenen Kindes beträgt für kantonale Angestellte in der Schweiz durchschnittlich 2,2 Tage. Die drei Tage Urlaub für Angestellte des Kantons Zürich liegen über diesem Mittelwert (§ 85 Abs. 3 lit. c Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO, LS 177.111]). Einzig die Kantone Genf, Luzern und Waadt kennen mit fünf Tagen eine grosszügigere Regelung. In fünf Kantonen besteht ebenfalls Anspruch auf drei Tage Urlaub. Die Mehrheit der Kantone (18) ist mit einem oder zwei Urlaubstagen weniger grosszügig. Bundesangestellte haben bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf zwei, Angestellte der Stadt Winterthur auf drei und Angestellte der Stadt Zürich auf fünf Tage Urlaub. Angestellte der Stadt Bern haben mit 15 Tagen Urlaub einen ausserordentlich hohen Anspruch.

Den Postulanten ist zwar darin zuzustimmen, dass ein ausgedehnter Urlaub für Väter bei der Geburt eines eigenen Kindes die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich verbessern würde. Wesentlich entscheidender für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als die Höhe dieses Urlaubs sind jedoch die Möglichkeiten, die den kantonalen Angestellten gewährt werden, um Betreuungs- und Erziehungstätigkeiten auch in den Jahren nach der Geburt ihres Kindes übernehmen zu können. Ob die kantonale Personalpolitik für angestellte Väter als familienfreundlich gelten kann, ist nicht isoliert anhand der Höhe des Urlaubs bei der Geburt eines eigenen Kindes zu beurteilen.

Für längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz zu Gunsten der Familie haben kantonale Angestellte neben dem üblichen jährlichen Ferienanspruch die Möglichkeit, Gleitzeit bis zu 15 ganzen Arbeitstagen pro Kalenderjahr zu kompensieren (§ 124 VVO). Die infolge der Schliessung der Verwaltung ausfallende Arbeitszeit zwischen Weihnachten und Neujahr kann gemäss den entsprechenden jährlichen Regierungsratsbeschlüssen jeweils zusätzlich vorgeholt werden (§ 116 Abs. 4 VVO). Für den Jahreswechsel 2005/2006 können beispielsweise 33 Stunden und 36 Minuten vorgeholt werden, was bei einem 100%-igen Beschäftigungsgrad vier Arbeitstagen entspricht (RRB vom 1. Dezember 2004). Insgesamt kann zum Beispiel ein kantonaler Angestellter mit einem Ferienanspruch von vier Wochen in diesem Jahr bis zu knapp acht Wochen vom Arbeitsplatz abwesend sein, ohne dass er eine finanzielle

Einbusse in Kauf nehmen muss. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch nicht nur zum Zeitpunkt der Geburt eines eigenen Kindes erleichtert.

Die bedarfsgerechten Arbeitszeitmodelle, die in den Jahren 1998/99 eingeführt und im Dezember 2004 überarbeitet wurden, geben den Angestellten zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten (vgl. RRB vom 15. Dezember 2004). So ist es zum Beispiel für einen Familienvater möglich, das Modell «Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten» zu wählen, um bei der Geburt seines Kindes oder auch zu einem späteren Zeitpunkt einen Langzeiturlaub zu beziehen. Das Modell «Jahresarbeitszeit» gibt den Angestellten die Möglichkeit, das Arbeitspensum in Zusammenarbeit mit ihrem Arbeitgeber individuell über ein Kalenderjahr zu verteilen.

Weiter wird den kantonalen Angestellten unbezahlter Urlaub gewährt, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten (§ 92 VVO). Obwohl kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht, wird gerade eine Vaterschaft in der Regel ein guter Grund für die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs sein.

Durch die geltenden Arbeitszeitbestimmungen werden für die meisten kantonalen Angestellten täglich auch kürzere bzw. stundenweise Abwesenheiten vom Arbeitsplatz ermöglicht (§§ 116 ff. VVO). Dieser individuelle Spielraum bei der Einteilung der täglichen Arbeitszeit kann als fortschrittlich, arbeitnehmerfreundlich sowie flexibel bezeichnet werden und vereinfacht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der gesamten Anstellungsdauer und nicht nur zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes.

Eine weitere, die Bedürfnisse der Familie berücksichtigende Regelung gilt für kantonale Angestellte mit Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter bei Krankheit oder Unfall in der Familie. Sie haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die notwendige Zeit, höchstens aber für fünf Arbeitstage pro Ereignis (§ 85 Abs. 3 lit. e VVO).

Die aktuelle Personalstatistik verdeutlicht, dass der im Personalgesetz festgelegte Grundsatz, bei der Personalpolitik die Erfüllung von Familienpflichten zu berücksichtigen (§ 5 Personalgesetz, LS 177.10), vom Arbeitgeber Kanton Zürich in der Praxis auch umgesetzt wird. Die Möglichkeit, zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad angestellt zu sein, vereinfacht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich. Im Jahr 2004 waren 51% aller kantonalen Anstellungen durch Teilzeitbeschäftigte besetzt. Wie bereits in der Stellungnahme zum Postulat KR-Nr. 365/2004 betreffend familienergänzende Kinderbetreuung für das kantonale Personal ausgeführt wurde, fördert der Kanton als Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuungs-

arbeit auch mit diesem grossen Angebot an Teilzeitstellen. Mit 51% liegt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten weit über dem Durchschnitt anderer Arbeitgeber.

Im Rahmen des internen Aus- und Weiterbildungsangebots der kantonalen Verwaltung wird seit dem Jahr 2000 der Weiterbildungskurs «Väter im Spannungsfeld von Beruf und Familie» angeboten, der gut besucht wird. Die Seminarkosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

Auch in einer Studie der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten wird die Attraktivität von öffentlichen Arbeitgebern für Eltern nicht auf Grund eines einzelnen Kriteriums verglichen. Ein von verschiedenen Faktoren abhängiger Familienfreundlichkeitsindex drückt die Gesamtheit der Elternschaftsregelungen aus. Dieser Index berücksichtigt insbesondere die Ausgestaltung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs und alle Regelungen, die es Müttern und Vätern ermöglichen, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu verbinden. Der Familienfreundlichkeitsindex des Kantons Zürich liegt über dem durchschnittlichen Index aller Kantone. Fünf Kantone sind besser platziert als der Kanton Zürich, 20 Kantone haben einen tieferen Familienfreundlichkeitsindex. Die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung werden als gleichwertig mit denjenigen des Kantons Zürich eingestuft (vgl. Gesine Fuchs, Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Öffentliche Verwaltungen als attraktive Arbeitgeberinnen für Eltern, 2004: Die Elternschaftsregelungen von Kantonen, Bundesverwaltung und Städten im Vergleich).

Betreffend die in der Begründung des Postulats erwähnten Gleichstellung der Geschlechter ist in rechtlicher Hinsicht zu erwähnen, dass mit der Nichtgewährung eines Vaterschaftsurlaubs analog des Mutterschaftsurlaubs – im Kanton Zürich beträgt dieser 16 Wochen (§96 VVO) – das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt wird (Verwaltungsgerichtsentscheid PB. 2000.00028 vom 23. Mai 2001 mit Verweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wo ein 14-wöchiger Mutterschaftsurlaub als nicht diskriminierend gegenüber männlichen Arbeitnehmern bewertet wurde).

Aus finanzpolitischer Sicht ist festzuhalten, dass der Regierungsrat prüft, im Rahmen des Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 2006 den Personalaufwand zu senken. Die Entlastungsvorgabe beträgt 150 Mio. Franken ab dem Jahr 2006 (RRB vom 3. November 2004). Eine Erhöhung des Urlaubs für männliche Angestellte bei der Geburt eines eigenen Kindes auf fünf bzw. zehn Tage würde diese Vorgabe zwar nicht verunmöglichen, wäre aber mit einer Steigerung anstatt mit einer Senkung des Personalaufwands verbunden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Kanton als Arbeitgeber bereits verschiedene Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit anbietet, durch welche allgemein auf individuelle ausserberufliche und damit auch auf familiäre Bedürfnisse der Arbeitnehmenden Rücksicht genommen wird. Deshalb ist die Einführung eines drei Tage übersteigenden Urlaubs für Väter bei der Geburt eines eigenen Kindes aus personalpolitischen Gründen kein vordringliches Anliegen. Auch unter Berücksichtigung des kantonalen Finanzhaushalts und des anstehenden Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 2006 muss eine Erweiterung des Urlaubs abgelehnt werden.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 30/2005 nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Der stv. Staatsschreiber:  
**Hösli**