

Sitzung vom 7. Juni 2000

907. Postulat (Vaterschaftsurlaub)

Die Kantonsräte Marco Ruggli, Zürich, und Hugo Buchs, Winterthur, haben am 13. März 2000 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird eingeladen zu prüfen, ob im Zuge der Gleichstellung der Geschlechter, die sowohl die Rechte der Frau wie des Mannes betont, den im öffentlichen Dienst stehenden Vätern ein Urlaub oder eine andere auf die Wahrnehmung der Vaterrolle zugeschnittene Zeitgutschrift gewährt werden soll und kann.

Begründung:

Gemäss dem neuen Personalgesetz gehört die Gleichstellung der Geschlechter zu den Grundsätzen der Personalpolitik des Kantons. Während der Kanton einer angestellten Mutter einen Urlaub von 16 Wochen und ein Anspruch auf anschliessende Reduktion des Beschäftigungsgrades zugesteht, sieht das kantonale Personalrecht nichts vor, um die Rolle der Väter zu stärken.

Erfahrungen in anderen Ländern (zum Beispiel Norwegen) haben gezeigt, dass ein selbstständiger Vaterschaftsurlaub nicht nur dem Wunschgedanken eines wirklichen, mit allen Aufgaben der Kindererziehung betrauten Vaters entgegenkommt, sondern gleichzeitig dazu beiträgt, dass die Mutter ihren Kontakt zur Arbeitswelt nicht verliert. Aus der Sicht des Kindes, dessen Erziehung im Vorschulalter nach wie vor fast ausschliesslich in den Händen der Mütter liegt, ist es ebenfalls von Vorteil, von beiden Eltern betreut zu werden. Die Einräumung eines Vaterschaftsurlaubs wird die Familie als Ganzes stärken.

Der öffentliche Arbeitgeber soll mit der Aufwertung der Rolle der Väter vorangehen und damit eine Signalwirkung auf die privaten Arbeitgeber ausüben. Konkret sollte ein Vaterschaftsurlaub etwa vier Wochen umfassen und mit einem zumindest teilweisen Ersatz des Erwerbsausfalls einhergehen. Er sollte als selbstständiges Recht des Vaters unabhängig davon sein, ob die Mutter erwerbstätig war. Des Weiteren läge es nahe, den Vätern analog zu den Müttern einen Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades einzuräumen, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen. Ein grosszügig geregelter Elternurlaub dürfte sich künftig als Qualitätsfaktor einer Arbeitsstelle herausstellen und somit die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber erhöhen.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Marco Ruggli, Zürich, und Hugo Buchs, Winterthur, wird wie folgt Stellung genommen:

1. Gemäss §96 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) hat die Staatsangestellte Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen. Der Urlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin. Nach dem Mutterschaftsurlaub kann die angestellte Mutter ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Dem Vater steht bei der Geburt eines eigenen Kindes gestützt auf §85 VVO seit dem 1. Juli 1999 ein bezahlter Urlaub von drei Arbeitstagen zur Verfügung (früher waren es zwei Tage). Das Postulat regt die Einführung eines eigentlichen Vaterschaftsurlaubs im Umfang von ungefähr vier Wochen an, der zumindest teilweise als bezahlter Urlaub auszugestalten wäre. Bei der Revision der personalrechtlichen Grundlagen setzte man sich in der Projektgruppe auch mit der Einführung eines bezahlten Eltern- oder Vaterschaftsurlaubes auseinander, kam jedoch aus den nachfolgenden Gründen zum Schluss, dass von der Schaffung einer entsprechenden Rechtsgrundlage abzusehen sei.

2. Der Kanton sieht im Rahmen der Regelung der Arbeitszeit bereits mannigfache Möglichkeiten für die Staatsangestellten vor, um Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, sei es auf Grund allgemeiner Bestimmungen zur Arbeitszeit, sei es auf Grund der kürzlich eingeführten Arbeitszeitmodelle.

– Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat das Recht, neben den üblichen vier Wochen Ferien, akkumulierte Gleitzeit in der Höhe von drei Wochen (d.h. 15 Arbeitstagen) zu kompensieren. Dies ergibt ein Guthaben von insgesamt sieben Wochen bezahlter Abwe-

senheit pro Jahr (§ 124 VVO), das nach Wahl auch als Vaterschaftsurlaub benützt werden kann.

- Ferner besteht mit § 92 VVO eine grosszügige Regelung für die Gewährung von unbezahltem Urlaub, der immer dann zuzusprechen ist, wenn die betrieblichen Interessen dies zulassen. Auch längere unbezahlte Urlaube von mehr als sechs Monaten werden von dieser Bestimmung abgedeckt. Der Kanton steht mit dieser Regelung nicht allein, wie eine Umfrage bei verschiedenen anderen Kantonen ergeben hat. So gewähren die meisten anderen kantonalen Arbeitgeber ebenfalls einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von wenigen Tagen, verbunden mit der Möglichkeit, anschliessend einen unbezahlten Urlaub zu nehmen. Einzig die Städte Zürich und Lausanne gewähren einen bezahlten Urlaub von fünf Tagen.
- Im Rahmen der Einführung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Jahren 1998 und 1999 ging der Kanton noch einen Schritt weiter. Er anerkennt die Förderung der Teilzeitarbeit als ein wichtiges Anliegen und begrüsst die Teilzeitarbeit auf allen Stufen – namentlich auch in Stabsstellen und Führungsfunktionen. So können beispielsweise bei einem 90%-Pensum – an Stelle eines halben Tages pro Woche – vier Wochen am Stück bezogen werden. Die Vorgesetzten haben ferner sicherzustellen, dass Teilzeitarbeitenden keine Nachteile für Karriere und Weiterbildung entstehen.
- Das Modell Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten ermöglicht es, bei gekürztem Salär, aber gleich bleibendem Anstellungsgrad Arbeitszeit «vorzuholen». Die angesparte Zeit wird auf einem Zeitkonto notiert und kann anschliessend in so genannten Sabbaticals kompensiert werden. Dieses Modell ist besonders geeignet, um einen Vaterschaftsurlaub zu ermöglichen, da der Lohn auch während der Zeit der Kompensation ausgerichtet wird. Gleichzeitig schafft es aber auch die Voraussetzungen für eine grössere Reise, einen Weiterbildungsurlaub oder einen vorzeitigen Ruhestand.
- Auch mit der Wahl der Jahresarbeitszeit, bei der die Sollarbeitszeit in unterschiedlichen Intervallen über das ganze Jahr zu leisten ist, kann unter Umständen Freiraum für den Bezug eines Vaterschaftsurlaus geschaffen werden.
- Sämtliche Arbeitszeitmodelle sind in einer Kurzinformation sowie im Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehend beschrieben; Herausgeber ist das Kantonale Personalamt. Es bleibt schliesslich noch anzumerken, dass im Rahmen des kantonalen Weiterbildungsangebotes auch Kurse für werdende Väter angeboten werden. So wird beispielsweise im September dieses Jahres eine Veranstaltung für Väter aus der Verwaltung unter dem Titel «Vater nimmt sich Zeit» stattfinden, an der auch die neuen Arbeitszeitmodelle erläutert werden sollen.

3. Die Arbeitszeitmodelle haben für den Kanton als Arbeitgeber zusätzlich den Vorteil, dass nicht nur werdende Väter davon Gebrauch machen können, sondern sämtliche Staatsangestellten, die den Wunsch nach freierer Gestaltung der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit haben. Damit wird die Attraktivität als Arbeitgeber für das gesamte Personal gesteigert. Ferner würde sich bei einem Vaterschaftsurlaub von längerer Dauer die Frage nach der Gleichbehandlung mit Konkubinatspaaren stellen. Schliesslich sind die finanziellen Konsequenzen der Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaus nicht völlig ausser Acht zu lassen. Norwegen, das in der Gewährung von Elternurlaub führend ist, und grundsätzlich einen ganzjährigen bezahlten Elternurlaub kennt, der zwischen Vater und Mutter nach gemeinsamer Absprache aufgeteilt werden kann, gibt für diese sehr weitreichende und umfassende Familienförderungsmassnahme auf nationaler Ebene jährlich umgerechnet ungefähr 1,5 Milliarden Franken aus.

4. In rechtlicher Hinsicht ist die Lage vom Bundesgericht mit Entscheid aus dem Jahre 1994 insoweit geklärt worden, dass kantonales Personalrecht das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt, wenn es ausschliesslich der Mutter einen 14-wöchigen bezahlten Mutterchaftsurlaub gewährt und dem Vater des Kindes nicht gestattet, zumindest einen Bruchteil dieser Zeit als Vaterschaftsurlaub zu beziehen (Bundesgerichtsurteil vom 11. Februar 1994 in ZBI 1994 S. 375–380).

5. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Kanton bereits verschiedene, weitreichende Möglichkeiten zur individuellen und flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit anbietet, die auch für den Bezug eines Vaterschaftsurlaus geeignet sind. Gleichzeitig wurden auch die Voraussetzungen für eine Förderung der Teilzeitarbeit geschaffen. Diese Lösung entspricht derjenigen anderer Kantone wie auch der Privatwirtschaft. Die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaus ist deshalb zurzeit weder aus personalpolitischen noch aus Gleichstellungsgründen vordringlich.

Der Regierungsrat beantragt daher dem Kantonsrat, das Postulat nicht zu überweisen.
II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die
Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi