

## 12. Einführung von freien Tagen für die Pflege von Angehörigen

Postulat Mark Anthony Wisskirchen (EVP, Kloten), Kathy Steiner (Grüne, Zürich), Benedikt Gschwind (SP, Zürich) vom 29. Januar 2018

KR-Nr. 25/2018, RRB-Nr. 363/18. April 2018 (Stellungnahme)

*Ratspräsident Benno Scherrer:* Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, das Postulat nicht zu überweisen. Er hat dem Rat seine schriftliche Ablehnung am 18. April 2018 bekannt gegeben. Der Rat hat zu entscheiden.

*Mark Anthony Wisskirchen (EVP, Kloten):* Lange ist es her. Im April 2018, also vor rund dreieinhalb Jahren, habe ich das Postulat zur Einführung von freien Tagen für die Pflege von Angehörigen zusammen mit Unterstützung der Grünen und der SP eingereicht. Es könnte durchaus sein, dass neben den normalen «flexiblen Arbeitszeitmodellen» in der Zwischenzeit «echte Entlastungsmodelle» ohne Lohn- und Ferieneinbussen der betroffenen Mitarbeitenden weiter geprüft wurden. Denn dem Staatspersonal sollen für die Pflege von Angehörigen freie Tage gewährt werden, wie dies in der Privatwirtschaft bereits bei vielen grösseren Firmen auch der Fall ist, ohne unter zusätzlichen gesellschaftlichen und beruflichen Druck zu kommen. Uns Postulanten ist es ein grosses Anliegen die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Zürich als Arbeitgeber und andererseits eine grosse Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit ein gesundes Arbeitsklima mit unterdurchschnittlicher Fluktuationsrate zu erreichen.

Ich danke dem Regierungsrat für die ausführlich ausgefallene Antwort, auch wenn sie uns – verständlicherweise – nicht vollends überzeugt hat. Die Stellungnahme des Regierungsrates stellt sich lediglich auf die bis heute minimal ausgearbeitete Vollzugsverordnung zum Personalgesetz ab. Die bestehende schweizweite Regelung ermöglicht es, für die Pflege von Kindern einige wenige freie Tage zu erhalten. Nicht einbezogen sind dabei aber Freitage bei der Pflege von kranken und betreuungsintensiven Eltern oder von Partner oder Partnerin. Dafür bieten Firmen wie beispielsweise Google und Microsoft (*US-amerikanische Technologieunternehmen*) und andere grosse Unternehmen im Kanton bereits seit Jahren weit flexiblere und grosszügigere Regelungen an.

Sie alle wissen, eine solche Regelung ist für das Image als Arbeitgeber und in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern, zu attraktiven Firmen im privaten Sektor, aber auch unter den Gemeinden und Städten sehr wertvoll. Es ist eine Wertschätzung gegenüber den betroffenen Angestellten und es hilft mit, Gesundheitskosten zu reduzieren. Das sieht sogar der Bundesrat so.

Es ist schön, wenn die Regierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als «ein grosses Anliegen» bezeichnet. Es ist auch unbestritten, dass der Kanton kleinere Angebote dafür hat. Für familiäre Ereignisse sind die bescheidenen Ressourcen von zwei Tagen jedoch in den meisten Fällen absolut unzureichend. In der Zwischenzeit schreibt das aktuelle Arbeitsrecht zur Betreuung zumindest drei Tage pro Ereignis und bis zehn Tage pro Jahr vor. Wenn Ausnahmen für einzelne

Härtefälle möglich sind, unbezahlter Urlaub oder Abbau von Mehrarbeitszeit dafür eingesetzt werden können, ist das nicht im Sinne dieses Vorstosses. Das ist auch nicht mit den Angeboten der eingangs erwähnten Firmen vergleichbar. Der Vorstoss will explizit, dass für die Angehörigen und Partner und Partnerinnen das Angebot, neben der bescheidenen Regelung mit Kindern, offiziell als ein solches aufgenommen und dem Personal bekannt gemacht wird. Dabei sind Hinweise auf flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitreduktionen, welche sich bei weitem nicht alle Angestellten leisten können, keine echte Alternative.

Wir Postulanten fordern, dass die Angelegenheit vertieft und auch im Vergleich mit privaten Firmen geprüft wird. Das ist übrigens auch ein Anliegen der Vereinigten Personalverbände, VPV, und ich nehme an auch des VPOD (*Verband des Personals öffentlicher Dienste*) als Sozialpartnerin des Kantons Zürich. Geben Sie doch bitte dem Anliegen zur Wertschätzung des Personals, einer echten und zeitgemässen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, als Beitrag zur Konkurrenzfähigkeit als guter Arbeitgeber und zur Senkung der Gesundheitskosten eine Chance. Unterstützen Sie das Postulat, damit die Regierung das Anliegen vertieft und zukunftsgerichtet prüfen und Antrag stellen kann. Die Zeiten haben sich merklich verändert; diese Bemerkung habe ich allerdings schon vor der Pandemie (*Corona-Pandemie*) verfasst. Ich bin überzeugt, dass wir dannzumal mit belegten Fakten über ein Anliegen entscheiden können, welches gesellschaftlich von hohem Interesse und Gewicht sein wird. Die heutigen Generationen, die ins Berufsleben eintreten, sind autonomer, unabhängiger als wahrscheinlich noch die alten Arbeitnehmenden, zu denen ich mich ebenfalls zähle, die sich dem Arbeitgeber und seinen Strukturen noch unterworfen hatten. Dies gilt ja zum Glück heute nicht mehr und muss sich in den Personalverordnungen und der Firmenkultur – auch eines Staatsbetriebs mit Vorbildfunktion – nachhaltig niederschlagen.

Einleitend zu seiner Antwort hält der Regierungsrat ausdrücklich fest, dass ihm die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Anliegen ist. Dann, bin ich dezidiert der Meinung, muss diese Haltung auch deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Die heutige Regelung entspricht offensichtlich nicht mehr einer zeitgemässen Haltung eines modernen Arbeitgebers, ausser es hat sich, wie eingangs erwähnt, in den letzten drei Jahren einiges in die gewünschte Richtung entwickelt. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung dieser nicht zu unterschätzenden Notwendigkeit von Arbeitnehmenden zur Pflege ihrer Angehörigen, ohne Arbeitgeber- und finanziellen Druck. Es gilt die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Zürich auf dem Arbeitsmarkt weiter zu stärken, zumal die zu vermutende verhältnismässig kleine Anzahl von Fällen ressourcenbedingt tragbar sein wird.

Die EVP-Fraktion und die Mitunterzeichnenden beantragen, das Postulat zu überweisen, um so einen umfassenden aktuellen Bericht und Vergleich gegenüber den privaten Firmen zu erhalten.

*Erika Zahler (SVP, Boppelsen):* Wer hat nicht schon die Situation erlebt, dass er zur Arbeit muss und zu Hause kranke Kinder, Partner oder Angehörige zu betreuen hätte. Beruf und Privates auszutarieren und zu vereinbaren, ist oft eine

grosse Herausforderung. Beim Postulat 25/2018 geht es um die Prüfung von Pflagetagen für die Eltern oder Partner bei den kantonalen Angestellten. Die Postulanten führen ins Feld, dass es in der Privatwirtschaft bereits Firmen gibt, die diesbezüglich ein gutes Angebot bereitstellen. Wenn man die Privatwirtschaft als Referenz und gutes Beispiel heranzieht, müsste man aber auch das Gesamtpaket anschauen, welches der Kanton seinen Angestellten bietet, und nicht nur die Pflage tage. Was heisst «freie Pflage tage»? Sind dies ein bis zwei oder fünf Tage? Oder können es bei nicht lösbaren Umständen sogar noch mehr werden? Wo läge da die Grenze? Bei den kantonalen Angestellten gibt es Berufszweige, in welchen die Angestellten nicht ohne Weiteres am Arbeitsplatz ausfallen können; denken Sie da bitte an den Beruf der Pflege, den Unterricht einer Klasse und so weiter. Beim genaueren Hinschauen in den Reglementen stellen wir fest, dass es heute schon viele Möglichkeiten gibt, um in solchen Situationen und in der ersten Phase Überbrückungen anzuwenden und mit Verhandlungen auch zum Ziel zu kommen. Da in Paragraph 85 der Vollzugsverordnung keine Einschränkung auf Personen gemacht wird, ist es möglich, sowohl für Kinder als auch für Partner, Eltern oder Geschwister bis zu zwei Tagen einzuziehen. Oder man kann es, wie gesagt, mit seinen Vorgesetzten aushandeln. Als Alternative können auch ein unbezahlter Urlaub oder Überzeiten bezogen werden. Gewisse Flexibilität ist auch dadurch gegeben, dass flexible Arbeitszeiten angeboten werden, wie wir es auch aus der aktuellen Situation mit dem Home-Office kennen. Sie müssen aber beantragt werden. Deshalb sollen zuerst bereits vorhandene Möglichkeiten angewendet werden, ohne weitere Kosten zu verursachen.

Die Darlegung und Erläuterung des Regierungsrates, welche Möglichkeiten laut dem kantonalen Personalrecht heute schon vorhanden sind und angewendet werden können, sind für die SVP/EDU-Fraktion plausibel und ausreichend. Wie es der Initiant bereits bekundet hat, ist es schon länger her, seit diese Initiative eingereicht wurde, und es ist doch auch einiges passiert in unserer Weltgeschichte. Dass keine weiteren Ausbauvarianten angegangen werden, ist insofern begrüssenswert, als auch auf Bundesebene ebenfalls Bestrebungen in Gang sind, die diese Anliegen aufnehmen. Die SVP-Fraktion unterstützt dieses Postulat nicht.

*Birgit Tognella-Geertsen (SP, Zürich):* Ich habe dieses Postulat von Benedikt Gschwind, Altkantonsrat, geerbt. Doch auch ich unterstütze dieses Postulat, und zwar als Arbeitgeberin wie als Arbeitnehmerin. Ich war schon einige Male als Arbeitgeberin in folgender Situation: Da möchte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Angehörigen zu Hause pflegen oder seine letzten Tage mitbegleiten. Oder ein Kind hat eine Operation und seine Mutter möchte für ihr Kind da sein. Wie entscheide ich? Nach Gesetz hat die oder der Arbeitnehmende einen Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht, um sein krankes Kind oder seine kranke Mutter, den kranken Vater zu pflegen. Dieser Freistellungsanspruch beträgt bis zu drei Arbeitstage und gilt pro Krankheitsfall und Person. Und die moralische Entscheidung? Hat nicht jede Person das Recht, zu Hause gepflegt zu werden oder zu Hause zu sterben? Ist dies nicht eine soziale Verantwortung ge-

genüber den Angehörigen? Und als Arbeitgeber: Ist diese moralische Entscheidung zu gewähren? Das Gesetz ist klar geregelt: Der Arbeitnehmer muss Ferien beziehen oder unbezahlten Urlaub nehmen. Dies ist nicht zeitgemäss und für Angehörige oft eine doppelte Belastung. Die Pflege und Betreuung von Angehörigen ist für die entsprechende Person eine grosse und intensive Aufgabe. Doch ist das Thema oft ein Tabu. Die Pflege eines kranken Ehepartners oder eines Elternteils ist kein freudiges Ereignis. Auch fällt es vielen Arbeitnehmenden schwer, die Krankheit oder die Behinderung anzusprechen. Viele Elternteile sorgen neben der Berufsarbeit für eine pflegebedürftige Person. Was mit wenigen Hilfestellungen anfängt, kann bis zu einer umfassenden Aufgabe werden, die mehrere Stunden täglich in Anspruch nimmt.

Für diese grosse Aufgabe und diese Tatsache braucht es auf gesetzlicher Ebene deutliche Verbesserungen. Dies soll in den Personalgesetzen anerkannt und berücksichtigt werden. Es braucht ein Recht auf kurzfristige bezahlte Absenzen bis zu zehn Tagen, nicht in medizinischen Notfällen, und ein Recht auf vorübergehende Pensumsreduktionen oder Freistellung mit Kündigungsschutz und Arbeitsgarantie. Einige öffentliche Arbeitgeber sehen entsprechende Regelungen für die Angehörigenbetreuung ausdrücklich vor. So gewährt die Stadt Zürich für die Pflege von Familienangehörigen drei bezahlte Arbeitstage pro Ereignis und bietet darüber hinaus die Möglichkeit zu unbezahltem Urlaub. Und wenn der Arbeitnehmer mehr als zwei Jahre pflegebedürftige Angehörige zu Hause betreute, steht ihm hier eine zusätzliche Ferienwoche zu. Diese Handhabung ist arbeitnehmerfreundlich und auch kostengünstig. Die Kosten werden so im Gesundheitswesen gesenkt und dem Spannungsfeld, in welchem die Arbeitnehmer oft drinstecken, ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsfeld und ihrer sozialen Verantwortung wird mit diesem Modell Rechnung getragen. Dem Kanton Zürich würde es gut anstehen, wenn er diesbezüglich eine zeitgemässe Regelung prüft. So würde sein Ruf als guter Arbeitgeber gestärkt. Und deutlich gesagt, die vermutete kleine Zahl von solchen Fällen ist für den Kanton Zürich finanziell tragbar, aber für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer in dieser Situation zentral und wichtig und wertvoll. Umso mehr erachte ich dieses Postulat als zukunftsweisend, ein Zeichen für einen offenen und zeitgemässen Arbeitgeber.

Die Antwort des Regierungsrates auf dieses Postulat überzeugt uns nicht, da zu wenig auf unsere Anliegen eingegangen wird und der Regierungsrat unsere Überlegungen zu diesem Thema nicht prüfen möchte. Selbstverständlich ist dem Regierungsrat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Anliegen, und dies ist gut so. Aber wie er im Bericht festhält, umfasst die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit nicht nur die Verbesserungsmöglichkeiten der Kombination von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, sondern betrifft alle Formen von Betreuungs- und Pflegearbeit, also auch die Unterstützung und Betreuung von betagten und erkrankten Eltern oder Ehepartnern. Ich bitte Sie daher, diesem Postulat zuzustimmen und einen Bericht zu verlangen. Besten Dank.

*Linda Camenisch (FDP, Wallisellen):* Es geht hier um die Einführung von zusätzlichen bezahlten freien Tagen für die Angestellten des Kantons Zürich, falls sie

ihre Eltern oder den Partner/die Partnerin pflegen. Im kantonalen Personalrecht ist dies bereits wie folgt geregelt: Pro Ereignis können bis zu zwei Arbeitstage bezahlter Urlaub bezogen werden. Zudem gibt es eine Härtefallregelung, diese wird im Einzelfall geprüft und der Situation entsprechend angewendet. Zusätzlich gilt in der kantonalen Verwaltung eine grosszügige Regelung bezüglich Kompensation von Mehrzeit. Also können die Mitarbeitenden hier ebenfalls Zeit kompensieren und für die Pflege von Angehörigen aufwenden. Mit der Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit ist es zudem einfacher, eine längere Pflege zu organisieren. Es zeigt sich, dass die Angestellten des Kantons Zürich bereits heute fortschrittliche Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen und Beruf haben. Die Konkurrenzfähigkeit ist somit gegeben. Die FDP wird dieses unnötige Postulat nicht überweisen. Danke.

*Ronald Alder (GLP, Ottenbach):* Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für uns Grünliberale ein zentrales Anliegen, wir haben dazu ja auch bereits mehrfach Vorstösse eingereicht. Dies beinhaltet auch, dass die Pflege von kranken Angehörigen vom Arbeitgeber in gerechtfertigtem Ausmass unterstützt wird. Das kantonale Personalrecht unterstützt verschiedene familiäre Ereignisse, unter anderem die Pflege von kranken Kindern, Ehegattin und Ehegatten, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner sowie Eltern oder Geschwister. Bei Krankheit oder Unfall kann bezahlter Urlaub bezogen werden. Im Einzelfall kann aber auch für weitere Ereignisse bezahlter Urlaub gewährt werden. Zudem – das wurde bereits erwähnt – besteht die Möglichkeit, für eine gewisse Zeit unbezahlten Urlaub oder zusätzliche Freitage zu beantragen. Dank den flexiblen Arbeitszeiten und der Kompensation von Mehrzeit, wobei ein positiver Arbeitszeitsaldo stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden kann, und der Möglichkeit von Arbeitsjahreszeit und Home-Office, generell der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen auch beim kantonalen Personal, bietet der Kanton Zürich seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten, auf besondere Situationen Rücksicht zu nehmen. Und so besteht bereits heute die Möglichkeit, Betreuungsaufgaben, insbesondere auch die Pflege von Angehörigen, und Beruf zu vereinbaren. Die bestehenden Regelungen sind sehr fortschrittlich, sodass die kantonalen Angestellten im Vergleich zu den allermeisten anderen Arbeitnehmenden auf grosszügige Unterstützung zählen können.

Die Grünliberalen werden das Postulat nicht überweisen.

*Jeannette Büsser (Grüne, Zürich):* Die Antwort des Regierungsrates zum vorliegenden Postulat hört sich wirklich an wie aus einer Werbekampagne. Bereits heute sei es möglich, wir haben es gerade von Ronald Alder gehört, so viel Pflegearbeit zu leisten, wie sie nur wollen. Flexible Arbeitszeiten, Nachholen, Vorholen, Kompensieren von Überzeiten – alles ist machbar. Und ja, bis zu zwei Tage bezahlter Urlaub kann bei einem definitiv akuten Ereignis auch bezogen werden. ansonsten dürfen Sie natürlich jederzeit das Pensum reduzieren. Teilzeitmodelle, das ist die Antwort unseres Regierungsrates, und das ist die heutige Realität. Und

in Teilzeit, also gratis, wird viel an Care-Arbeit geleistet in der Schweiz. Würde man es bezahlen, hätte es einen Wert von 248 Milliarden Franken, 80 Milliarden davon Betreuungsarbeit – jährlich. Um die Zahl in einen Kontext zu setzen: Mit der Erhöhung des Frauenrentenalters um ein Jahr sollen ab 2031 jährlich 1,4 Milliarden Franken eingespart werden. Jetzt liegen die meisten Frauen zwischen 64 und 65 ja nicht im Liegestuhl, also kurzum: Da wird versucht, eine finanzpolitisch kleine Lücke zu schliessen und gesellschaftspolitisch ein Fass zu öffnen. Seit dem 1. Januar 2021 gibt es aber auch in der Schweiz eine Bundesregelung für den Betreuungsurlaub, festgeschrieben in Artikel 329 g und h im OR (*Obligationenrecht*). Die Regelung sieht neu maximal drei Tage pro Ereignis vor, also wir erhöhen nun von zwei auf drei Tage. Das ist wohl nicht wirklich eine Antwort auf die Lebenslage der Betroffenen.

Das BAG (*Bundesamt für Gesundheit*) und die GDK (*Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren*) haben einen Bericht erarbeitet, welcher sich an die Verantwortlichen der Kantone richtet. Ein Bericht mit dem Titel «Unterstützung und Entlastung betreuender Angehöriger – Impulse für Kantone und Gemeinde 2017 bis 2020», ein sehr interessanter Bericht. Auch unserem Kanton würde es gut anstehen zu analysieren, was andere Kantone in diesem Bereich tun. Es geht nicht nur um die Frage, ob zwei oder drei freie Tage, wenn die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner erkrankt. Kantone und Gemeinden können als Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, Erwerbsarbeit und Angehörigenbetreuung besser zu vereinbaren. Dadurch erhöhen sie ihre Attraktivität als Arbeitgebende und nehmen eine Vorbildfunktion ein. Es müssen auch nicht alle Lösungen neu entwickelt werden. Wir haben sogar im Kanton eine Gemeinde, die einen Preis dafür erhalten hat, den «Prix Balance 2019». Bassersdorf hat in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Sankt Gallen die Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen verbessert. Neben Bassersdorf gibt es weitere Beispiele und vor allem werden konkrete Massnahmen vorgeschlagen. Dieser Bericht «Unterstützung und Entlastung betreuender Angehöriger» der GDK und des BAG ist sehr konkret und inspirierend. Er ist eine Aufforderung an die Kantone, etwas zu tun, und wir Grünen überweisen das Postulat und geben ihnen damit den Auftrag, etwas zu tun. Danke.

*Nicole Wyss (AL, Zürich):* Auch die Alternative Liste ist nicht glücklich mit der Antwort des Regierungsrates. Für die Pflege von Angehörigen braucht man vor allem eines, und das ist Zeit ohne grössere finanzielle Einbussen. Natürlich benötigt man Zeit für die Pflege, aber damit ist es nicht getan. Es braucht auch Zeit, um sich Wissen anzueignen, sich die nötige Unterstützung zu holen und medizinische, rechtliche und finanzielle Fragen zu klären, um sich mit Ärzten oder Pflegediensten auszutauschen, um mit der pflegebedürftigen Person Gespräche zu führen, etwas zu unternehmen oder einfach Nähe zu geben. Es ist anspruchsvoll und verlangt emotional und je nach Erkrankung auch physisch viel ab. Die Situation und die damit verbundene Verantwortung sind belastend und der Pflegende braucht auch Zeit, um selber gesund zu bleiben und seine eigenen Bedürfnisse nicht vollkommen in den Hintergrund zu stellen. Gute Lösungen müssen her, um

Krankschreibungen durch Überlastung zu verhindern, die dann wieder das Gesundheitssystem belasten. Gesellschaftlich ist die Pflege von Angehörigen enorm wichtig. Geschätzt sind es hier ungefähr 600'000 Personen, die solche Care-Arbeit leisten. Pflegebedürftige können so möglichst lange zu Hause in ihrer gewohnten Umgebung bleiben, was der Gesundheit förderlich ist.

Seit dem Einreichen des Postulates im Jahr 2018 hat sich auf nationaler Ebene bezüglich Care-Arbeit etwas getan. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und der Pflege von Angehörigen wurde erkannt. Seit Januar 2021 gewährt das OR in Artikel 329 g und h drei bezahlte Urlaubstage für die Betreuung von Angehörigen pro Ereignis und eine jährliche Obergrenze von zehn Tagen. Auch im Arbeitsrecht ist die Lohnfortzahlungspflicht festgehalten. Die Alternative Liste AL schätzt diese Verbesserung. Zwei oder drei Urlaubstage vermögen die erste Spitze nach einem gravierenden Vorfall zu brechen und sind sicherlich eine wichtige Entlastung. Um aber das System zu entlasten, reichen drei Tage nicht aus. Wir wollen eine angemessene Regelung des Kantons für seine Angestellten, daher überweist die AL das Postulat.

*Lorenz Schmid (Die Mitte, Männedorf):* Ich nehme es vorweg, die Mitte wird das Postulat unterstützen, sie wird es überweisen. Wir sehen, die Mehrheit werden wir nicht erreichen. Die Argumentation der SVP, FDP und GLP scheint mir doch ein bisschen sehr «retro» zu sein. Natürlich kann man sagen, es ist alles schon geregelt, es gibt Möglichkeiten, aber sie beruhen wirklich auf dem Familien- und Gesellschaftsbild, das ein bisschen der Vergangenheit angehört und das wir uns hier ja auch nicht wünschen. Denn meist wird diese Arbeit von der Frau geleistet. Und wenn wir wirklich die Gleichberechtigung im Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und die Berufstätigkeit der Frau wünschen – sie soll wirklich auch ein bisschen länger arbeiten. Dass das Rentenalter ein bisschen nach oben verschoben werden wird, dazu werden auch die Frauen Hand bieten, davon bin ich überzeugt. Dann müssen wir aber auch Elemente schaffen, die diese Berufstätigkeit von zweimal 80 Prozent in Familien halt auch aushält. Wir wissen und das weiss ich selber aus eigener Erfahrung: Die Intensität unserer Arbeitsleistung hat in den letzten 20 Jahren nur zugenommen, nichts anderes. Deshalb brauchen wir moderne Formen, um auch die Betreuung von kranken Personen, Kindern, Eltern und so weiter im Arbeitsmarkt abzubilden. Wir wünschen uns diese Berufstätigkeit der Frau, und jetzt komme ich vielleicht zu einem erfrischenderen Gedanken als einfach nur die Erhöhung der Anzahl Tage, denn was wir als Mitte nicht wollen, ist die Eigenverantwortung zu mindern. Es ist so, dass auch da eine intrinsische Eigenverantwortung der Familie bestehen muss, diese Leistung, diese Arbeit der Betreuung zu erbringen. Was wir auch nicht wollen, ist, dass sie in Konkurrenz zur Freiwilligenarbeit steht. Wir wünschten uns in einem Bericht vielleicht erfrischendere Ideen, wie die Eigenverantwortung miteinzubeziehen wäre, indem zum Beispiel zusätzliche Tage nur zu 50 Prozent vom Arbeitgeber vergütet würden, so ein bisschen Eigenanteil erbringen, der dann getoppt wird durch den Arbeitgeber. Ich glaube, wir werden nicht darum herumkommen, die Diskussion zu führen, nicht einfach nur Tage zu erhöhen, sondern auch Mischformen zu finden, in denen auch

die Berufstätigkeit und die Intensität des Berufslebens, die deutlich zugenommen hat in den letzten 20 Jahren, für solche Betreuungspflicht kompatibel sind.

Wir werden überweisen und würden uns freuen, wenn der Regierungsrat ein bisschen erfrischendere Gedanken präsentieren könnte aufgrund des überwiesenen Postulats. Ich danke.

*Barbara Günthard Fitze (EVP, Winterthur):* Ich möchte als Pflegefachfrau noch etwas sagen: Ich arbeite über 40 Jahre in diesem Beruf, ich habe sehr, sehr viel mit pflegenden Angehörigen zu tun gehabt und habe es immer noch. Ein klein bisschen hat sich etwas verbessert, aber ich muss einfach sagen: Die zehn Tage pro Jahr, die der Kanton jetzt gibt, sind ein bisschen etwas, aber nicht wirklich viel. Pflegende Angehörige sind meistens Personen, die mit Personen mit chronischen Krankheiten zu tun haben, und die chronischen Krankheiten sind nicht in zehn Tagen erledigt, auch nicht mit Pflegediensten und allem, was es so gibt. Und was ich auch noch sagen möchte: Wir reden von Pensionskassenbeiträgen, die bei den Frauen immer noch einfach zu klein sind. Die Frauen können dann ihre Pensionen reduzieren, weil es eben meistens Frauen sind. Sie können unbezahlte Urlaube nehmen, das ist ja schön und nett, aber die Pensionskassenbeiträge reduzieren sich auch. Und dann sind wir einfach wieder dort, wo sich die Katze in den Schwanz beisst. Ich bitte Sie wirklich, dieses Postulat zu überweisen.

*Regierungsrat Ernst Stocker:* Die Argumente wurden ausgetauscht, ich kann mich auf das Wesentliche beschränken. Zur Aussage von Lorenz Schmid, dass sich der Kanton auf veraltete Modelle und so weiter stütze, muss ich sagen: Das stimmt doch einfach nicht. Wir haben einen guten, fortschrittlichen Lösungsansatz. Die neue Bundesgesetzregelung wird zur Anwendung gelangen. Wir haben verschiedenste Modelle, Sie haben es gesagt: Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Gleitzeit. Ich glaube – das muss man einfach auch noch genau anschauen, diese Antwort stammt ja von vor Corona –, noch nie war das System so gefordert wie bei Corona, als die Kinder zu Hause bleiben mussten, nicht nur drei Tage eine Grippe hatten, sondern zu Hause betreut werden mussten, und so weiter und so fort. Die Flexibilität des kantonalen Modells wurde gezeigt, es wurden überall Lösungen gefunden. Und ich bin überzeugt: Vielleicht findet man noch einen amerikanischen Konzern, der noch etwas mehr gibt, aber Sie sind dort auch schneller draussen als beim Kanton, wenn es dann nicht mehr passt; das möchte ich einfach auch festhalten. Deshalb glaube ich mit Überzeugung: Wir sind mit unseren Modellen nach wie vor ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber, wie auch die Gemeinden und Städte, die praktisch das gleiche Modell anwenden. Deshalb bitte ich Sie, das Postulat nicht zu überweisen. Besten Dank.

*Abstimmung*

**Der Kantonsrat beschliesst mit 94 : 80 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), das Postulat KR-Nr. 25/2018 nicht zu überweisen.**

Das Geschäft ist erledigt.



