

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

KR-Nr. 246/2006

Sitzung vom 1. November 2006

### **1521. Postulat (Auszeit für frische Väter)**

Die Kantonsräte Johannes Zollinger, Wädenswil, Patrik Hächler, Gossau, und Thomas Weibel, Horgen, haben am 4. September 2006 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird eingeladen zu prüfen, ob «frisch gebackenen» Vätern eine bezahlte Auszeit von mindestens zehn Arbeitstagen gewährt werden könnte.

#### *Begründung:*

Väter sind in den frühen Lebensjahren eines Kindes oft nur wenig präsent, weil sie durch ihr berufliches Engagement in dieser Zeit sehr stark beansprucht werden. Besonders in den ersten Lebenswochen des Kindes wäre es für jede junge Familie hilfreich, wenn auch Väter Zeit für die junge Familie hätten und die Mütter entlasten könnten. Das Angebot für eine Auszeit für Väter ist deshalb sinnvoll und signalisiert, dass der Kanton als Arbeitgeber die Rolle der Männer bei der Erziehung der Kinder ernst nimmt.

Frisch gebackene Väter, die bei der Migros arbeiten, können sich künftig mehr Zeit für die Familie nehmen. Der Detailhandelskonzern führt ab dem 1. Januar 2007 für 25 000 Mitarbeiter einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ein. Bei der Swisscom gilt diese Regelung bereits seit Beginn dieses Jahres. Andere Unternehmen kennen ähnliche Regelungen. Diese familien- und kinderfreundliche Regelung wichtiger Schweizer Konzerne verdient Anerkennung.

In Sachen Vater- und Mutterschaftsurlaub ist die Schweiz aber im Vergleich etwa zu skandinavischen Ländern ein Entwicklungsland. Dänemark zahlt 28 Wochen Mutterschaftsurlaub, davon können 10 Wochen auf den Vater übertragen werden. Finnland bietet eine bezahlte Auszeit von etwa einem Jahr, die ersten 21 Wochen für die Mutter, die übrigen 31 dürfen sich die Eltern teilen. Schweden kennt einen bezahlten Elternurlaub von 15 Monaten, davon mindestens einen Monat für den Vater.

Im Kanton Zürich mussten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrere Jahre auf den vollen Teuerungsausgleich verzichten und Stufenanstiege (Beförderungen) wurden nur sehr zurückhaltend gewährt. Der Kanton Zürich sollte deshalb als fortschrittlicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber dem Beispiel der Privatwirtschaft folgen und ein familien- und kinderfreundliches Zeichen setzen.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Johannes Zollinger, Wädenswil, Patrik Hächler, Gossau, und Thomas Weibel, Horgen, wird wie folgt Stellung genommen:

Der Regierungsrat hat bereits in seiner Stellungnahme zum Postulat KR-Nr. 30/2005, das einen fünftägigen Vaterschaftsurlaub verlangte, dargelegt, dass er den für den Kanton zurzeit geltenden Vaterschaftsurlaub von drei Tagen (§ 85 Abs. 3 lit. c Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO], LS 177.111) als angemessen betrachtet. Es kann auf die Ausführungen zu jenem Postulat verwiesen werden. Der Kantonsrat hat dessen Überweisung am 6. März 2006 mit Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt. Den Postulanten ist zwar darin zuzustimmen, dass ein längerer 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 Länge 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 bzw. ausschliesslich anhand der Länge 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 von 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 konnten beispielsweise 33 Stunden und 36 Minuten vorgeholt werden, was bei einem 100%-igen Beschäftigungsgrad vier Arbeitstagen entspricht. 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. 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 Arbeits-

pensum 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 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 Personalstatistik verdeutlicht, dass der im Personalgesetz festgehaltene 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. Wie bereits zum Postulat KR-Nr. 365/2004 betreffend familienergänzende Kinderbetreuung ausgeführt wurde, fördert der Kanton als Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuungsarbeit auch mit einem grossen Angebot an Teilzeitstellen. Der Kanton liegt bei der Teilzeitbeschäftigung 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 durch-

schnittlichen Index aller Kantone. 5 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 dem Mutterschaftsurlaub – im Kanton Zürich beträgt dieser 16 Wochen (§ 96 VVO) – das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt wird (Verwaltungsgerichtsentscheid PB 2000.00028 vom 23. Mai 2001 mit Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach ein 14-wöchiger Mutterschaftsurlaub gegenüber männlichen Arbeitnehmern nicht diskriminierend ist).

Aus finanzpolitischer Sicht ist festzuhalten, dass der Regierungsrat im Rahmen des Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 2006 entschieden hat, den Personalaufwand zu senken. 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 die 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 muss eine Erweiterung des Urlaubs abgelehnt werden.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 246/2006 nicht zu überweisen.

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

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**