

Sitzung vom 18. April 2018

363. Postulat (Einführung von freien Tagen für die Pflege von Angehörigen)

Kantonsrat Mark Anthony Wisskirchen, Kloten, sowie Kantonsrätin Kathy Steiner und Kantonsrat Benedikt Gschwind, Zürich, haben am 29. Januar 2018 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat ist gebeten, die Einführung von freien Tagen für Angestellte des Kantons Zürich zu prüfen, wenn diese ihre Eltern oder den/die Partner/in pflegen.

Begründung:

Einzelne Firmen wie beispielsweise Google und Microsoft geben ihren Mitarbeitenden mehrere Wochen frei, wenn sie die kranken Eltern oder den/die Partner/in pflegen müssen.

Damit können Kosten im Gesundheitswesen gesenkt, die Familien gestärkt und der Druck auf die Angestellten reduziert werden.

Die heutige schweizweit geltende gesetzliche Regelung für die Pflege von kranken Kindern ist sehr bescheiden und deckt nicht ab, wenn Ehepartnerinnen und Ehepartner, die Eltern oder Geschwister schwer erkrankt und pflegebedürftig sind. Heute müssen dafür Ferien angerechnet werden, was nicht mehr zeitgemäss ist.

Dem Kanton Zürich würde es gut anstehen, wenn er diesbezüglich eine zeitgemässe Regelung prüft und damit seinen Ruf als guter Arbeitgeber stärkt. In Anbetracht der zu vermutenden kleinen Zahl von solchen «Fällen» sind auch die finanziellen Kosten tragbar und kein zentrales Thema.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Mark Anthony Wisskirchen, Kloten, sowie Kathy Steiner und Benedikt Gschwind, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Der Regierungsrat hat bereits mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass ihm die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Anliegen ist. Das Thema «Vereinbarkeit» umfasst nicht nur die Verbesserung der Möglichkeiten der Kombination von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, sondern betrifft alle Formen von Betreuungs-, Pflege-, Sorge- und Beziehungsarbeit, kurz Care-Arbeit genannt. Insbesondere fällt auch die Unterstützung und Betreuung von betagten oder erkrankten Angehörigen («Elderly

care») darunter. Bereits in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 205/2014 betreffend Teilzeitarbeit für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurde dargelegt, dass der Regierungsrat die Förderung von Teilzeitanstellungsverhältnissen befürwortet. Entsprechende Massnahmen wie z. B. «Flexible Arbeitszeitmodelle» und «Teilzeitarbeit auf allen Stufen fördern» konnten bereits erfolgreich abgeschlossen werden.

Im kantonalen Personalrecht sind die verschiedenen Urlaubstatbestände (bezahlter Urlaub) im Zusammenhang mit familiären Ereignissen (vgl. § 85 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO, LS 177.111]) nicht auf die Pflege von kranken Kindern beschränkt. Gemäss § 85 Abs. 1 VVO kommen diese Bestimmungen auch für Ereignisse im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin oder dem Lebenspartner und der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner sowie den Eltern oder Geschwistern zur Anwendung. Bei Krankheit oder Unfall in der Familie kann pro Ereignis bis zu zwei Arbeitstage bezahlter Urlaub bezogen werden (§ 85 Abs. 3 lit. e VVO). Im Einzelfall kann aber auch für weitere Ereignisse bezahlter Urlaub gewährt werden (§ 91 Abs. 2 VVO). Der Umfang des bezahlten Urlaubs gestützt auf § 91 Abs. 2 VVO (Härtefallregelung) ist im Einzelfall der Situation anzupassen. Es besteht auch die Möglichkeit, für eine gewisse Zeit unbezahlten Urlaub zu beantragen. Dieser wird bewilligt, wenn es die dienstlichen Verhältnisse gestatten (§ 92 VVO). Schliesslich sei auf die grosszügige Regelung bezüglich Kompensation von Mehrzeit in der kantonalen Verwaltung hingewiesen: Die VVO sieht vor, dass ein positiver Arbeitszeitsaldo stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen, bis höchstens 15 ganze Arbeitstage pro Kalenderjahr, kompensiert werden kann (§ 124 Abs. 1 und 2 VVO).

Es ist unbestritten, dass vor dem Hintergrund der steigenden Erwerbsquote und der demografischen Alterung die Angehörigenpflege eine grosse Herausforderung darstellt. Deshalb ist es notwendig, für alle Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben attraktive Arbeitsbedingungen bereitzustellen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Flexible Arbeitszeiten gehören zu den wirkungsvollsten Massnahmen, die Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten anbieten können. Sie ermöglichen es Mitarbeitenden z. B., Besprechungstermine mit Pflegeinstitutionen, Behörden oder Schulen usw. einzuhalten. Auch örtliche Unabhängigkeit und eine mobile Gestaltung des Arbeitsplatzes sind für Betreuungspflichtige hilfreich.

Wie dargelegt, ist in der kantonalen Verwaltung die Arbeitszeit flexibel ausgestaltet. Die Mitarbeitenden können ihr tägliches Stundenpensum innerhalb eines bestimmten Zeitfensters flexibel einteilen. Es ist z. B. möglich, ein Teilzeitpensum auf mehrere (verkürzte) Arbeitstage zu ver-

teilen, bei verlängerten Arbeitstagen wird die Wochenarbeitszeit entsprechend auf weniger Tage verteilt. Auch erhalten Mitarbeitende mit der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit die Möglichkeit, zwischendurch für ein paar Stunden von der Arbeit wegzubleiben, um private Aufgaben zu erledigen und unvorhergesehene Termine wahrzunehmen. Diese Arbeitszeit kann zu einem anderen Zeitpunkt vor- oder nachgeholt werden. Zusätzlich werden in der kantonalen Verwaltung verschiedene Arbeitszeitmodelle wie Lebensarbeitszeit oder Jahresarbeitszeit angeboten. Mit dem Modell Lebensarbeitszeit kann z. B. bei reduziertem Lohn, aber gleich bleibendem Anstellungsgrad, Arbeitszeit vorgeholt und die angesparte Zeit später kompensiert werden. Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung haben schliesslich die Möglichkeit, Home Office zu beantragen und sind so örtlich unabhängig und z. B. in Notfallsituationen schneller vor Ort.

Auch die Reduktion des Beschäftigungsgrades erlaubt es den Mitarbeitenden, ihre Berufstätigkeit besser auf die persönlichen und familiären Rahmenbedingungen abzustimmen. In der kantonalen Verwaltung wird eine Vielzahl von Teilzeitanstellungen auf allen Stufen angeboten, wobei eine Reduktion des Beschäftigungsgrades auch nur vorübergehend (z. B. während einer kurzzeitig intensiveren Betreuungsphase) verwirklicht werden kann. Gesuche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um eine Reduktion des Beschäftigungsgrades werden, sofern betrieblich irgendwie möglich, grosszügig bewilligt.

Die fortschrittliche Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen und die eingangs erwähnte Urlaubsregelung im Zusammenhang mit familiären Ereignissen (vgl. § 85 VVO) erlauben es bereits heute, Betreuungsaufgaben – insbesondere auch die Pflege von Angehörigen – und Beruf zu vereinbaren. Eine Änderung der bestehenden, zeitgemässen Regelung ist deshalb nicht geboten.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 25/2018 nicht zu überweisen.

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

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli