
Vorstoss-Nr: 216-2011
Vorstossart: **Motion**

Eingereicht am: 15.06.2011

Eingereicht von: Wüthrich (Huttwil, SP) (Sprecher/ -in)
Grivel (Biel/Bienne, FDP)
Hirschi (Moutier, PSA)
Schärer (Bern, Grüne)
Löffel-Wenger (Münchenbuchsee, EVP)

Weitere Unterschriften: 4

Dringlichkeit:

Datum Beantwortung: 07.12.2011
RRB-Nr: 2064/2011
Direktion: FIN



Vaterschaftsurlaub auch beim Kanton Bern

Der Regierungsrat wird beauftragt, für die Angestellten des Kantons Bern einen Vaterschaftsurlaub einzuführen und das Personalgesetz entsprechend anzupassen. Die Mehrkosten sind im Personalaufwand zu kompensieren.

Begründung:

Der Kanton Bern gewährt seinen Mitarbeitenden heute bei der Geburt eines Kindes einen bezahlten Urlaub von bis zu zwei Arbeitstagen (Personalverordnung Art. 156 Abs. 1). Es handelt sich dabei um eine Kann-Bestimmung im Kompetenzbereich des Amtsvorstehers.

Gemäss Artikel 4 Buchstabe e des vom Grossen Rat erlassenen Personalgesetzes soll die Personalpolitik des Kantons Bern die Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer fördern. Die Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs ist eine Möglichkeit zur Umsetzung dieser durch das Parlament beschlossenen strategischen Ausrichtung der Personalpolitik.

Ebenso sehen die Richtlinien der Regierungspolitik zukunftsorientierte Anstellungsbedingungen vor. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund der fehlenden Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt. Die Stadt Bern weist beispielsweise einen Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen auf, und andere grosse Arbeitgeber haben ähnliche oder noch weiter gehende Massnahmen umgesetzt. Der Bund gewährt bereits heute 5 Tage Vaterschaftsurlaub.

In seiner Antwort auf frühere Vorstösse zu diesem Anliegen hat der Regierungsrat die Kosten für einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen für das gesamte Kantonspersonal und alle Lehrkräfte auf rund 400'000 Franken geschätzt. Dies ist im Vergleich zu den Kosten für die Personalrekrutierung ein geringer Betrag.

Antwort des Regierungsrates

Gemäss Art. 96 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) regelt der Regierungsrat die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung. Darunter fällt auch der Vaterschaftsurlaub. Die Regelung dieses Themas fällt somit in die abschliessende Zuständigkeit des Regierungsrates, weshalb es sich beim vorliegenden Vorstoss um eine sogenannte Richtlinienmotion nach Art. 53 Abs. 3 des Grossratsgesetzes vom 8. November 1988 (GRG; BSG 151.21) handelt. Der Regierungsrat hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grades der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel sowie der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrags. Die Entscheidungsverantwortung bleibt beim Regierungsrat.

1. Personalpolitische Beurteilung

Eine Ausdehnung des heutigen Anspruchs auf einen Kurzurlaub von bis zu zwei Tagen (vgl. Art. 156 Abs. 1 Bst. b der Personalverordnung vom 18. Mai 2005, PV; BSG 153.011.1) zu einem echten Vaterschaftsurlaub würde es Vätern ermöglichen, an der Entwicklung ihres Kindes unmittelbar nach der Geburt teilzuhaben und ihre Familie in dieser Zeit zu unterstützen. Ein Vaterschaftsurlaub leistet somit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche ein Pfeiler der Personalpolitik des Kantons Bern ist (Art. 4 Bst. e PG). Dieser Zielsetzung des Personalgesetzes wird mit verschiedenen Massnahmen bereits Rechnung getragen:

- § Mit der im Jahr 2002 eingeführten Jahresarbeitszeit haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit – unter Rücksichtnahme auf die betrieblichen Bedürfnisse – flexibel zu gestalten und auf ihre Bedürfnisse abzustimmen.
- § Mit dem im Jahr 2007 geschaffenen Instrument des Langzeitkontos besteht zudem die Möglichkeit, mit nicht bezogenen Ferientagen und Treueprämien ein Zeitguthaben zu bilden und dieses später in Form eines längeren Urlaubs zu beziehen.
- § Teilzeitarbeit wird aktiv gefördert; damit wird vermehrt auch Männern die Möglichkeit geboten, Betreuungsarbeit in der Familie zu übernehmen.

Diese bereits bestehenden Angebote fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglichen es Mitarbeitern, nach der Geburt eines Kindes gezielt Freizeit einzusetzen. Mit einer Erweiterung dieser bestehenden Massnahmen durch einen bezahlten Vaterschaftsurlaub könnten sämtliche Väter von einem bezahlten Urlaub profitieren, nicht nur jene, die bereits über kompensierbare Zeitguthaben verfügen. Mit einem Vaterschaftsurlaub würde die erwähnte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Positionierung des Kantons als familienfreundlicher Arbeitgeber gestärkt, was auch den Regierungsrichtlinien entsprechen würde, welche einer zeitgemässen Familienpolitik eine hohe Bedeutung zumessen. Der Regierungsrat steht deshalb der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs im Grundsatz positiv gegenüber.

2. Quervergleich: Vaterschaftsurlaube anderer Arbeitgeber

Im interkantonalen Vergleich ist die bestehende Regelung des Kantons Bern relativ bescheiden. Der Kanton Genf gewährt zehn Tage, zwölf Kantone fünf Tage, ein Kanton vier Tage und vier Kantone bieten drei Tage Vaterschaftsurlaub. Sechs Kantone sehen wie der Kanton Bern zwei Tage vor, ein Kanton nur einen Tag.

Der Bund gewährt seinen Mitarbeitern einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen. Die bundesnahen Betriebe kennen einen Vaterschaftsurlaub in folgendem Umfang: SBB: 5 Tage, SRG SSR: 10 Tage, Swisscom: 10 Tage, Post: 2 Tage.

Von den grösseren Städten kennen viele einen relativ ausgedehnten Vaterschaftsurlaub (Bern: 15 Tage, Lausanne: 21 Tage, Zürich: 10 Tage), während Genf zwei Tage gewährt.

Verschiedene grosse Arbeitgeber im Raum Bern kennen grosszügigere Regelungen als der Kanton (z. B. die Berner Kantonalbank und die BKW FMB Energie AG mit je 5 Tagen). Auch die Mitarbeiter der bernischen Spitäler haben seit der Einführung eines Gesamtarbeitsvertrages im Jahr 2010 einen Anspruch auf nunmehr fünf Tage Vaterschaftsurlaub.

Unter dem Aspekt der Konkurrenzfähigkeit erscheint eine Ausdehnung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs deshalb angezeigt.

3. Kosten einer Ausdehnung des Anspruchs

Kosten entstehen bei einem Vaterschaftsurlaub insbesondere in jenen Bereichen, in welchen während der Abwesenheit eine Stellvertretung eingesetzt werden muss. Dies ist typischerweise bei Lehrkräften der Fall. Beim Kantonspersonal muss in 24-Stunden-Betrieben (insbesondere Polizei, Strafanstalten und psychiatrische Kliniken) während Abwesenheiten infolge Vaterschaftsurlaubs grundsätzlich eine Stellvertretung zur Verfügung stehen, um die Leistungserstellung weiterhin zu gewährleisten. Bei den Lehrkräften und in 24-Stunden-Betrieben erscheint die in der Motion angesprochene Kompensation der Mehrkosten im Personalaufwand deshalb nur bedingt möglich.

In den übrigen Bereichen der kantonalen Verwaltung dürften die durch einen ausgedehnten Vaterschaftsurlaub entstehenden Mehrkosten zumindest teilweise ohne Stellvertretungen aufgefangen werden können. Allerdings dürften aber auch hier gewisse Mehrkosten entstehen, indem die während der Abwesenheit von anderen Mitarbeitenden zu leistende Mehrarbeit eine Zunahme ihrer Arbeitszeitguthaben bewirken kann, für welche aufwandwirksam Rückstellungen gebildet werden müssen.

Wird für sämtliche Absenzen infolge Vaterschaftsurlaub mit Mehrkosten gerechnet, kommt eine Ausdehnung auf fünf Tage jährlich voraussichtlich auf rund 540'000 Franken zu stehen. Bei einer Ausdehnung auf zehn Tage ist mit voraussichtlich rund 1'440'000 Franken zu rechnen. Werden lediglich die Mehrkosten für die Lehrkräfte und das Personal in 24-Stunden-Betrieben berücksichtigt, entstehen bei fünf Tagen Kosten im Umfang von voraussichtlich rund 300'000 Franken und bei zehn Tagen im Umfang von voraussichtlich rund 800'000 Franken.

Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen ist der Regierungsrat bereit, die Ausdehnung eines Vaterschaftsurlaubs bei der nächsten PV-Revision zu prüfen und die Motion als Postulat anzunehmen.

Antrag: Annahme als Postulat

An den Grossen Rat