



**Motion von Christina Huber, Christina Bürgi Dellsperger und Bettina Egler
betreffend Einführung eines Vaterschaftsurlaubs (Ergänzung des Personalgesetzes)
(Vorlage Nr. 1577.1 - 12480)**

Bericht und Antrag des Regierungsrates
vom 19. August 2008

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonsrätinnen Christina Huber, Cham, Christina Bürgi Dellsperger, Zug, und Bettina Egler, Baar, haben am 11. September 2007 folgende Motion eingereicht:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, dem Kantonsrat eine Vorlage zu unterbreiten, mit welcher das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) wie folgt ergänzt wird:

- Bei der Geburt eines Kindes erhält der Vater einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen beim ersten und 10 Tagen ab dem zweiten Kind.
- Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren.

Zur Begründung wurde Folgendes geltend gemacht: Derzeit hätten kantonale Angestellte Anspruch auf einen Tag bezahlten Urlaub bei Wohnungsumzug, drei Tage für die eigene Hochzeit, maximal 10 Tage für die Mitwirkung an Veranstaltungen von «Jugend und Sport» und bis zu 12 Arbeitstage für die Ausübung eines öffentlichen Amtes (vgl. Personalverordnung § 33 und Personalgesetz § 34). Die derzeit gängige Praxis, dass bei der Geburt eines Kindes nur zwei Tage Vaterschaftsurlaub gewährt würden, mute hierbei fast etwas komisch an. Gesetzlicher Handlungsspielraum zur Einführung eines längeren Vaterschaftsurlaubes sei vorhanden, und dieser solle auch entsprechend genutzt werden, damit frischgebackene Väter die Anfangsphase ihres Kindes voll miterleben, ihre Partnerin unterstützen und allfällige weitere Kinder betreuen könnten. Vätern sollten fünf Tage bezahlter Urlaub bei der Geburt des ersten und zehn Tage bei jedem weiteren Kind gewährt werden. Zusätzlich sollten Väter die Möglichkeit haben, während der ersten Lebensjahre ihres Kindes zwölf Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub zu beziehen. Mit der Einführung eines «richtigen» Vaterschaftsurlaubes könne sich der Kanton Zug als fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber profilieren. Ausserdem werde im Kanton Zug damit auch dem Vaterwerden und der Vaterrolle ein höherer gesellschaftlicher Stellenwert eingeräumt. Nicht zuletzt werde der Kanton Zug als Arbeitgeber damit auch konkurrenzfähig gegenüber diversen anderen Betrieben, die heute schon viel grosszügigere Regelungen betreffend Vaterschaftsurlaub kennen würden (vgl. Tabelle):

1 Tag	Kantone: Appenzell Ausserrhoden, Obwalden, St. Gallen Mobilier Versicherung Schindler AG
-------	--

2 Tage	Kantone: Bern, Nidwalden, Schwyz, Solothurn, Tessin, Thurgau, Uri Schurter AG Die Schweizerische Post
3 Tage	Kantone: Aargau, Graubünden, Jura, Neuenburg, Schaffhausen, Zürich Stadt Chur Luzerner Kantonalbank Sanitas Suva Visana
5 Tage	Kantone: Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Genf, Luzern, Waadt, Wallis Städte: Luzern, St. Gallen, Winterthur, Thun Bank Coop (5 Tage beim ersten, 10 Tage ab dem zweiten Kind) Microsoft Schweiz (5 Tage beim ersten, 10 Tage ab dem zweiten Kind)
10 Tage	Stadt Zürich IKEA Manor Novartis ÖKK Schweiz Orange Raiffeisen SBB AG SRG SSR idée suisse Swiss Life Zürich Versicherungen Credit Suisse Migros Swiss Re Swisscom Bank Coop (5 Tage beim ersten, 10 Tage ab dem zweiten Kind) Basler Kantonalbank (5 Tage beim ersten, 10 Tage ab dem zweiten Kind) Microsoft Schweiz (5 Tage beim ersten, 10 Tage ab dem zweiten Kind)
15 Tage	Stadt Bern IBM Schweiz
20 Tage	Mobility Alternative Bank Katholische Kirche Kanton Zürich

Wir erstatten dazu nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

1.	In Kürze	3
2.	Die geltende Regelung und Praxis im Kanton Zug	3
3.	Die geltenden Regelungen in anderen Kantonsverwaltungen	3
4.	Würdigung des Vorstosses in personal- und gesellschaftspolitischer Hinsicht	4
5.	Antrag	5

1. In Kürze

Per 1. Januar 2008 hat der Regierungsrat die Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 12. Dezember 1994¹⁾ dahingehend geändert, dass Mitarbeiter bei der Geburt eines Kindes nicht mehr nur zwei, sondern fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen können. Ein wesentliches Anliegen der Motion ist somit bereits erfüllt. Unbezahlten Urlaub erhalten die Väter, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Die entsprechende Praxis ist grosszügig. Die Einräumung eines Rechtsanspruchs auf Gewährung eines unbezahlten Urlaubs hingegen hält der Regierungsrat einstweilen nicht für erforderlich. Zunächst gilt es auch für die Verwaltung des Kantons Zug, die gesetzgeberische Entwicklung auf Bundesebene abzuwarten. Wir beantragen Ihnen deshalb, die Motion teilweise erheblich zu erklären und als erledigt abzuschreiben.

2. Die geltende Regelung und Praxis im Kanton Zug

Seit 1. Januar 2008 haben die Mitarbeiter gestützt auf § 33 Abs. 2 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 12. Dezember 1994²⁾ Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub bei der Geburt eines Kindes. Ferner kann gemäss § 34 der Personalverordnung bezahlter oder unbezahlter Urlaub von längerer Dauer bewilligt werden. In sehr seltenen Fällen stellen Mitarbeiter den Antrag auf Gewährung eines weiter gehenden unbezahlten Urlaubs. Solchen Begehren kann – soweit es die betrieblichen Bedingungen zulassen – gestützt auf § 63 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 1. September 1994³⁾ stattgegeben werden.

3. Die geltenden Regelungen in anderen Kantonsverwaltungen

Zürich:	5 Tage, 1 Monat unbezahlt
Bern:	2 Tage
Luzern:	5 Tage, 1 Monat unbezahlt
Uri:	4 Tage
Schwyz:	3 Tage
Obwalden:	1 Tag
Nidwalden:	5 Tage
Glarus:	2 Tage
Freiburg:	2 Tage
Solothurn:	2 Tage
Basel-Stadt:	5 Tage
Basel-Land:	5 Tage
Schaffhausen:	5 Tage
Appenzell AR:	2 Tage
Appenzell AI:	2 Tage
St. Gallen:	1 Tag
Graubünden:	3 Tage
Aargau:	3 Tage
Thurgau:	2 Tage
Tessin:	2 Tage
Waadt:	5 Tage

¹⁾ GS 24, 591 (BGS 154.211)

²⁾ BGS 154.211

³⁾ BGS 154.21

Wallis:	5 Tage
Neuenburg:	5 Tage
Genf:	5 Tage
Jura:	3 Tage

4. Würdigung des Vorstosses in personal- und gesellschaftspolitischer Hinsicht

Die Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben, wozu insbesondere auch die Familienarbeit gehört, ist dem Regierungsrat ein wichtiges Anliegen seiner Personalpolitik. Im Rahmen der derzeit in Bearbeitung stehenden Personalstrategie wird diesem Anliegen ein grosser Stellenwert eingeräumt. Es wurden aber auch bereits Massnahmen ergriffen (beispielsweise die Einführung der Jahresarbeitszeit), die es den Mitarbeitenden ermöglichen, die Arbeitszeitgestaltung mit Rücksichtnahme auf die betrieblichen Anforderungen flexibel auf ihre privaten Bedürfnisse abzustimmen. Zudem wird mit einer aktiven Unterstützung der Teilzeitarbeit vermehrt auch Männern die Möglichkeit geboten, Betreuungsarbeit in der Familie zu übernehmen.

Die Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs per 1. Januar 2008 stellt eine ideale Ergänzung der bereits getroffenen Massnahmen dar und trägt der strategischen Ausrichtung Rechnung, wonach die Personalpolitik des Kantons die Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer fördert.

Die Regelungen anderer Arbeitgebenden bezüglich eines Anspruchs auf bezahlten Vaterschaftsurlaub fallen unterschiedlich aus, wobei ein Trend zur Ausdehnung der bisherigen Leistungen feststellbar ist. In der Bundesverwaltung zeichnet sich nach der von Bundesrätin Doris Leuthard ergriffenen Initiative eine Ausdehnung der heutigen Regelung ab. Viele Arbeitgebende der Privatwirtschaft gewähren einen Urlaub von einem bis fünf Tagen. Vereinzelt grössere Unternehmen verfügen über einen vergleichsweise längeren Vaterschaftsurlaub (in Einzelfällen bis zu 20 Tagen) oder prüfen entsprechende Schritte. Dem Vernehmen nach plant eine Mehrheit jener Unternehmungen, die eine Ausdehnung der heutigen Regelung in Betracht ziehen, drei bis fünf zusätzliche Tage zu gewähren. Gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der dadurch erwarteten Verknappung des Arbeitskräfteangebotes dürfte ein Vaterschaftsurlaub in Zukunft zur Wahrung der Konkurrenzfähigkeit weiter an Bedeutung gewinnen.

Bei der Beurteilung des vorliegenden parlamentarischen Vorstosses gilt es aber auch, den gesetzgeberischen Entwicklungen auf Bundesebene Rechnung zu tragen: Der Nationalrat hat am 8. März 2007 die Motion Nordmann⁴⁾ knapp überwiesen. Die Motion verlangt durch Änderungen des Obligationenrechts und des Erwerbssersatzgesetzes einen gesetzlich garantierten Vaterschaftsurlaub von mehreren Wochen. Sollte diese Motion auch im Ständerat eine Mehrheit finden und anschliessend umgesetzt werden, würde sich der Kanton Zug einer entsprechenden Rechtsänderung anschliessen. Einstweilen aber sehen wir kein Erfordernis, die erst kürzlich in Kraft getretene Erweiterung des Vaterschaftsurlaubs auf fünf Tage in Kombination mit der bestehenden und in der Praxis Urlaubsregelung erneut zu revidieren.

⁴⁾ SP; Motion 06.3662 «Vaterschaftsurlaub»

5. Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen beantragen wir Ihnen,

die Motion von Christina Huber, Christina Bürgi Dellsperger und Bettina Egler teilweise erheblich zu erklären (fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub) und als erledigt abzuschreiben.

Zug, 19. August 2008

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Joachim Eder

Der Landschreiber: Tino Jorio