

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>I.</p>	<p><u>Allgemeine Ausführungen</u> Die Mitte AR spricht sich grundsätzlich für eine flexible Elternzeit anstelle des starren Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aus. Sie ist sich aber bewusst, dass es hierfür eine gesamtschweizerische Lösung braucht, da eine flexible Elternzeit für Angestellte des Kantons nur für Elternpaare möglich wäre, die beide beim Kanton angestellt sind. Dies wiederum würde zu einer komplizierten Lösung führen, welche zudem die anderen Angestellten benachteiligen würde.</p> <p>Allerdings könnte der Kanton mit dieser Revision dafür sorgen, dass zumindest kleine, unsachgemässe Unterschiede zwischen Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aufgehoben werden. Einige der von der Mitte AR beantragten Änderungen sollen in diese Richtung gehen.</p>
<p>Der Erlass «Personalgesetz (PG; bGS 142.21) vom 24. Oktober 2005 (Stand 1. Juni 2019)» wird wie folgt geändert:</p>	
<p>Art. 29 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>c) während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes; die Sperrfrist verlängert sich im Falle von Art. 42 Abs. 2^{bis} um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage;</p>	
<p>Art. 42 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 und Abs. 2^{bis} nach dem Erwerbsersatzgesetz¹⁾.</p>	

¹⁾ EOG (SR [834.1](#))

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>^{2bis} Muss das Kind unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.</p>	<p>Zu Abs. 2 (unverändert gemäss Vernehmlassungsentwurf) Die Mitte AR schlägt eine dahingehende Anpassung dieses Absatzes vor, als dass der Mutterschaftsurlaub oder zumindest einen Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen ist (z.B. analog dem Vaterschaftsurlaub, der auch frei, innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten seit der Geburt, zu beziehen ist).</p> <p>Die Vorgabe des zusammenhängenden Bezugs ist für die Mutter unnötig einschränkend. Gerade für Mütter in höheren Positionen wäre es vorteilhaft, wenn hier eine gewisse Flexibilität gewährt würde (was durchaus auch im Interesse des Arbeitgebers liegen würde).</p> <p>Darüber hinaus scheint mit der heutigen Lösung nicht geklärt, was geschieht, wenn die Mutter während dem Mutterschaftsurlaub arbeitet, verliert sie dann ebenfalls ihren gesamten Restanspruch analog Art. 16d Abs. 3 EOG? Zudem beantragt die Mitte AR eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 126 Tage (18 Wochen).</p> <p>Die Mitte AR begrüsst die Verlängerung bei Hospitalisierung. Es stellt sich jedoch die Frage, wieso diese Verlängerung zwingend bei der Mutter angebracht wird. Dass der Mutterschaftsurlaub länger dauert, als der Vaterschaftsurlaub ist damit zu begründen, dass dieser auch der Erholung der Mutter nach der Geburt dient, wohingegen der Vaterschaftsurlaub nur der Bindung zwischen Vater und Kind und allenfalls der Entlastung der Mutter dienen soll.</p> <p>Muss das Kind nach der Geburt länger im Spital verweilen, tangiert dies die Erholung der Mutter nicht. Eine Verlängerung dient daher einzig der Stärkung der Bindung zwischen Mutter und Kind. Ebenso gut könnte diese zusätzliche Zeit, die vorliegend bloss der Mutter zugestanden werden soll, alternativ auch dem Vater zugesprochen werden.</p> <p>Die Mitte AR regt daher an, eine (mit Art. 16c Abs. 3 EOG verträgliche) Möglichkeit zu prüfen, wonach es an den Eltern liegt, zu entscheiden, wessen Eltern-Urlaub sich um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängern soll. Eventualiter soll die Verlängerung des Urlaubs den Eltern hälftig zukommen.</p>
<p>Art. 51 Kürzung der Ferien</p> <p>³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>Art. 54a Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB¹⁾ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innert sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zu beziehen.</p>	<p>Die Mitte AR schlägt vor, den Elternschaftsurlaub auf 15 Arbeitstage zu erhöhen.</p> <p>Dies entspricht bereits der heute geltenden Lösung, da Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons AR und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten der EO beziehen können. Mit dem Vorschlag der Regierung würde der Kanton gegenüber der heutigen Lösung gar Geld zulasten der Arbeitnehmer einsparen, da er nur noch während 10 Tagen die 20% des Lohns übernehmen würde (entspricht dem nicht durch die EO gedeckten Anteil) und nicht mehr für 5 Tage 100% des Lohnes bezahlt. Zudem stellt der Vorschlag des Regierungsrats eine Verschlechterung der heutigen Regelung dar. Die Übernahme der 20 % des Lohnes allein macht den Kanton nicht zu einem fortschrittlichen und kompetitiven Arbeitgeber, sondern stellt höchstens hinteres Mittelfeld dar.</p> <p>Für einen fortschrittlichen und familienfreundlichen Arbeitgeber, als welcher der Kanton sich gemäss Personalleitbild darstellt, geht es nicht an, seinen Angestellten einen Vaterschaftsurlaub nur minimal über dem gesetzlichen Minimum zu gewähren.</p> <p>Nach Ansicht der Mitte AR ist ein 15-tägiger Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub angebracht. Dieser ist finanziell tragbar und die darauf zurückführenden Arbeitsausfälle sind verkraftbar.</p>

¹⁾ SR [210](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
<p>Art. 54b Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, welche ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 10 Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb eines Jahres seit der Aufnahme des Kindes zu beziehen.</p> <p>² Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Art. 264c ZGB¹⁾.</p>	<p>Die Mitte AR beantragt, in Abweichung der privatrechtlichen Minimalvorschriften den Adoptionsurlaub auch bei der Adoption von über vierjährigen Kindern zuzulassen. Auch wenn ein älteres Kind adoptiert wird, benötigt dies in der Familie viel Zeit, um sich der neuen Situation anzupassen. Zudem soll der Urlaub auch hier auf 15 Tage erhöht werden (analog Art. 54a).</p> <p>Der zweite Satz liest sich so, als ob die Rahmenfrist des Bezugs mit der effektiven Adoption beginnt. Gemäss dem erläuternden Bericht soll die Frist aber bereits mit der Aufnahme des Kindes in die Hausgemeinschaft zu laufen beginnen. Die Mitte AR regt daher an, den Beginn der Rahmenfrist bereits auf Gesetzesstufe klar(er) zu definieren.</p>
<p>Art. 54c Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG²⁾ gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub kann am Stück oder innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten tageweise bezogen werden.</p>	
<p>Art. 77a Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...</p>	

¹⁾ [SR 210](#)

²⁾ [SR 834.1](#)

Vernehmlassungsentwurf Regierungsrat, 2. November 2021	Vernehmlassungsantworten
¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.	
II.	
<i>Keine Fremdänderungen.</i>	
III.	
<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>	
IV. Diese Änderung untersteht dem fakultativen Referendum. Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.	