



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 026-2021
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2021.RRGR.51

Eingereicht am: 09.03.2021

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: SP-JUSO-PSA (Stucki, Bern) (Sprecher/in)
SP-JUSO-PSA (Striffeler-Mürset, Münsingen)
SP-JUSO-PSA (Müller, Langenthal)

Weitere Unterschriften: 25

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1135/2021 vom 22. September 2021
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**

Vaterschaftsurlaub verlängern - nicht auf dem Buckel der Familien sparen

Der Regierungsrat wird beauftragt, den Vaterschaftsurlaub um 10 Tage auf insgesamt 20 Tage zu verlängern (Änderung PV Artikel 60a).

Begründung:

Am 27. September 2020 wurde der indirekte Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» von der Schweizer Stimmbevölkerung mit 60,3 Prozent Ja-Stimmen angenommen. Auch im Kanton Bern gab es einen Ja-Stimmenanteil von 56,9 Prozent. Der hohe Ja-Stimmenanteil zeigt deutlich, dass Väter heute mehr Zeit für ihre Familie aufwenden wollen und die Gesellschaft dies unterstützt. Etliche Arbeitgeber haben umgehend reagiert und haben ihre Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub um die 10 Tage – gemäss der Initiative – ergänzt. Der Kanton Bern hingegen will nicht reagieren und spart so auf dem Buckel der Familien: Er will die heute im Kanton Bern geltende Regelung des 10-tägigen Vaterschaftsurlaubs beibehalten, also nur den neu beschlossenen indirekten Gegenvorschlag, zu 80 Prozent finanziert durch die Erwerbsersatzordnung, umsetzen.

In der Personalstrategie 2020–2023 hält der Kanton Bern fest, dass er als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden will.¹ Mit der Ergänzung des bisherigen Vaterschaftsurlaubs um den im letzten Jahr beschlossenen landesweiten Vaterschaftsurlaub von 10 auf insgesamt 20 Tage könnte er zeigen, dass er diese Aussage auch umsetzt.

¹ <https://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/KantonalsArbeitgeber.html>

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat hat mit der Teilrevision der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) per 1. Januar 2015 und der Inkraftsetzung von Art. 60a PV einen bezahlten Vaterschafts- und Adoptionsurlaub im Umfang von 10 Arbeitstagen eingeführt (vorher zwei Tage). Ergänzend dazu hat er per 1. Januar 2017 mit Art. 60c PV den bedingten Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um bis zu 20 Prozent nach der Geburt oder Adoption eines Kindes in der Personalgesetzgebung verankert. Der Regierungsrat hat damit bereits vor einigen Jahren auf die sich damals abzeichnenden Entwicklungen im Bereich der Familienpolitik reagiert und die Anstellungsbedingungen für die Kantonsangestellten und die Lehrkräfte des Kantons Bern seither mehrmals angepasst mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Dazu tragen bspw. auch das bewährte Jahresarbeitszeitmodell sowie die kürzlich vom Regierungsrat verabschiedete Homeoffice-Strategie bei, welche zahlreichen Mitarbeitenden weitreichende Flexibilität für eine bedürfnisgerechte zeitliche und örtliche Organisation ihrer Arbeit ermöglicht. Der Regierungsrat anerkennt die Bedeutung eines angemessenen Vaterschaftsurlaubs für die Gleichstellung von Frau und Mann und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zum vorliegenden Begehren äussert sich der Regierungsrat wie folgt:

Eine Erhebung bei den anderen Kantonsverwaltungen zeigt, dass diese zurzeit mehrheitlich ebenfalls 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub gewähren (21 von 23 Antwortenden), wobei in drei Kantonen die Ausdehnung des Anspruchs als Reaktion auf das Ergebnis der Volksabstimmung vom 27. September 2020 in Prüfung ist. Zudem hat die Bundesverwaltung eine Erhöhung des Anspruchs von 10 auf 20 Tage ab dem Jahr 2022 bereits beschlossen. Auf dem Platz Bern gewähren zudem einige weitere namhafte Arbeitgeber mehr als 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, bspw. die Post, SBB, SRG, Stadtverwaltung Bern (je 20 Tage), Inselspital, Swisscom und Visana Versicherungen (je 15 Tage). Der Vergleich dieser Regelungen zeigt, dass zwar einige Arbeitgeber – mehrheitlich aus dem privatwirtschaftlichen Umfeld – einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mehr als 10 Tagen gewähren. Insbesondere eine klare Mehrheit der Kantone halten aber an den 10 Tagen gemäss geltender Bundesgesetzgebung fest. Vor diesem Hintergrund besteht aus Sicht des Regierungsrates zum jetzigen Zeitpunkt kein unmittelbarer Handlungsdruck für eine erneute Anpassung der personalrechtlichen Bestimmungen. Daneben gibt es noch weitere Gründe für eine ablehnende Haltung, welche im Folgenden aufgezeigt werden.

Eine Ausdehnung des Anspruchs von 10 auf 20 Arbeitstage wäre mit Kosten in Form von zusätzlich notwendigem Personal verbunden. Während in grossen Teilen der Verwaltung eine Kompensation des Kapazitätsverlusts durch die zusätzliche Abwesenheitszeit mit geeigneten organisatorischen Massnahmen mindestens teilweise realisierbar sein dürfte, ist dies insbesondere bei den Lehrkräften der Volks-, Mittel- und Berufsschulen kaum möglich. Ausfälle müssten durch Stellvertretungen aufgefangen werden, um den Unterrichtsbetrieb aufrecht erhalten zu können. Gleiche Überlegungen gelten auch für Bereiche, welche jeden Tag rund um die Uhr einen reibungslosen Betrieb sicherstellen müssen, namentlich die Kantonspolizei sowie die Strafanstalten und Regionalgefängnisse der Sicherheitsdirektion. Das Personalamt schätzt die Kosten für den zusätzlichen Personalbedarf aufgrund der ungefähr zu erwartenden jährlichen Vaterschaftsereignisse, des durchschnittlichen Personalaufwands pro Stelle und in Abhängigkeit des angestrebten Kompensationsgrads auf CHF 0.8 bis 1.7 Millionen pro Jahr. Dabei sind die Kosteneffekte aus den Rückvergütungen der durch die Erwerbsersatzordnung (EO) mitfinanzierten Vaterschaftsurlaube bereits berücksichtigt.

Die finanzpolitischen Perspektiven des Kantons bleiben mit Blick auf die erheblichen finanziellen Auswirkungen der Coronavirus-Krise auf den Finanzhaushalt auch in Zukunft herausfordernd. Aus diesem Grund hat sich der Regierungsrat zu Beginn der Erarbeitung des Voranschlags 2022 und Aufgaben-/Finanzplans 2023-2025 zum Ziel gesetzt, finanzielle Verschlechterungen gegenüber der bisherigen Planung nur soweit in Kauf zu nehmen, als dass sie durch die Coronavirus-Krise bedingt sind oder es sich

dabei um unausweichliche Veränderungen ohne Handlungsspielraum handelt. Diese Zielsetzung gilt für den Regierungsrat unverändert.

Nach Meinung des Regierungsrates sind zudem Anpassungen an den Anstellungsbedingungen mit Kostenfolgen, zum heutigen Zeitpunkt, in welchem breite Bevölkerungskreise nach wie vor unter den wirtschaftlichen Folgen der Krise leiden und von der öffentlichen Hand finanzielle Hilfeleistungen und konjunkturelle Impulse erwarten, nicht angezeigt.

Zusammenfassend lehnt der Regierungsrat den vorliegenden Vorstoss zum heutigen Zeitpunkt ab. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass der Kanton Bern als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden auch mit den geltenden Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub ein attraktives und konkurrenzfähiges Gesamtpaket der Anstellungsbedingungen offerieren kann.

Verteiler

– Grosser Rat