

Interpellation der SP-Fraktion vom 2. Juli 2013 betreffend Vaterschaftsurlaub für die kantonalen Angestellten und die Lehrer des Kantons Aargau; Beantwortung

Aarau, 28. August 2013

13.156

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

Einleitung

Gestützt auf § 33 Abs. 1 lit. c der Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000 (SAR 165.111) gewährt der Kanton Aargau bei Geburt eigener Kinder für Väter einen bezahlten Urlaub von drei Tagen. Ein (06.161) Auftrag der SP Fraktion vom 29. August 2006 verlangte die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von einem Monat für alle vom Kanton angestellten Männer. Der Regierungsrat erklärte sich mit Datum vom 15. November 2006 bereit, den Auftrag entgegen zu nehmen. In seiner Stellungnahme führte der Regierungsrat aus:

"Der Regierungsrat hat eine Auslegeordnung bezüglich der Realisierung des Personalpolitischen Leitbilds (PPL) vorgenommen und unterstützt grundsätzlich das Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs. Dieser trägt dazu bei, die personalpolitische Stossrichtung des Regierungsrats umzusetzen. Er schlägt daher eine Variante des Vaterschaftsurlaubs vor, die die finanziellen Ressourcen des Arbeitgebers und die betrieblichen Abläufe weniger belasten. Gleichzeitig kann der Kanton seinem Anspruch nachkommen, ein vorbildlicher und attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dies liegt mit Blick auf die demographische Entwicklung und den damit verbundenen Rückgang bei den gut qualifizierten Arbeitskräften im vitalen Interesse des Arbeitgebers Kanton Aargau."

Der Gegenvorschlag des Regierungsrats bestand aus den folgenden Elementen:

- Beibehalten des bezahlten Geburtsurlaubs für Väter von drei Tagen (§ 33 Abs. 1 lit. c PLV).
- Zusätzlich zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, wovon eine Woche bezahlt worden wäre.

Am 6. März 2007 lehnte der Grosse Rat den Auftrag mit 63 gegen 59 Stimmen ab (GRB Nr. 2007-0977).

Zur Frage 1

"Sieht der Regierungsrat einen Zusammenhang zwischen familienfreundlicher Personalpolitik und der Länge des Vaterschaftsurlaubs?"

Dem Arbeitgeber Kanton Aargau ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiges, im personalpolitischen Leitbild verankertes Anliegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Angebote, die eine auf private Bedürfnisse und Ereignisse abgestimmte, möglichst verlässliche Arbeitszeitgestaltung unterstützen. Dabei ist selbstverständlich, dass die betrieblichen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

- Teilzeitarbeit (2012: allgemeine Verwaltung 30 %, Lehrpersonen 70 %).
- Jahresarbeitszeiten mit oder ohne festgelegte tägliche, wöchentliche oder monatliche Sollarbeitszeiten.
- Bandbreitenmodelle zur Erhöhung des Ferienanspruchs um ein oder zwei Wochen pro Jahr bei weniger Lohn oder höherer Sollarbeitszeit.
- Flexible Arbeitszeitgestaltung, sofern der Betrieb (zum Beispiel 24-Stunden-Betriebe) nicht fixe Arbeitszeiten bedingt und grosszügige Regelung betreffend Gleitzeitsaldo (+/- 80 Stunden am Jahresende).
- Unbezahlter Urlaub auf Antrag von bis zu einem Jahr.
- Bezahlter Kurzurlaub von bis zwei Tagen pro Ereignis für die Pflege bei Krankheit eigener Kinder.
- Bezahlte Kurzurlaube für spezielle Ereignisse wie Heirat, Umzug, Todesfall oder Geburt eigener Kinder für Väter.
- Bezahlter Urlaub auf Antrag von bis zu fünf Tagen pro Jahr für spezielle Situationen/Ereignisse (Kompetenz Anstellungsbehörde).

Für Mitarbeitende ist neben dem Grundangebot des Arbeitgebers zur verlässlichen, dauerhaften Arbeitszeitgestaltung besonders wichtig, dass in Ausnahmesituationen auch einmal die private Situation vorgehen kann. So kann beispielsweise bei einer akuten Betreuungssituation in der Familie vorübergehend mehr Präsenz zu Hause notwendig sein. Vorgesetzte unterstützen in solchen Situationen betroffene Mitarbeitende und entlasten diese vorübergehend durch organisatorische Massnahmen oder durch Gewährung von bezahltem Urlaub von bis zu fünf Tagen.

Eine familienfreundliche Personalpolitik bedeutet für den Regierungsrat eine verlässliche Gestaltung des Alltags, eine verlässliche Regelung von Abwesenheiten bei privaten Ereignissen wie zum Beispiel bei Vaterschaft – insbesondere aber auch eine schnelle, unterstützende Reaktion der Vorgesetzten auf unvorhergesehene Vorkommnisse.

Gestützt auf die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2011 besteht eine sehr hohe Zufriedenheit im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Zufriedenheit mit den flexiblen Arbeitszeitmodellen erreichte einen Indexwert von 85 (Maximum 100) und ist eine der absoluten Stärken des Arbeitgebers.

Zur Frage 2

"Wie beurteilt der Regierungsrat aus diesem Blickwinkel die 3 Tage Vaterschaftsurlaub, die der Kanton Aargau seinen Angestellten und den Lehrern gewährt?"

Seit 2004 gewährt der Kanton Aargau für die allgemeine Verwaltung und für Lehrpersonen einen bezahlten Urlaub von drei Tagen bei der Geburt eigener Kinder.

Wie bereits einleitend erwähnt, wurde 2006 der Vorschlag des Regierungsrats, den Anspruch auf bezahlten Urlaub für Väter bei der Geburt eigener Kinder zu erhöhen (fünf Tage bezahlt, fünf Tage unbezahlt), vom Grossen Rat abgelehnt.

Es besteht ein gesellschaftlicher Trend, den Vaterschaftsurlaub grosszügiger zu regeln. Im Vergleich zu anderen Arbeitgebern – vergleicht man nur den Vaterschaftsurlaub – ist die aktuelle Regelung des Kantons Aargau nicht mehr grosszügig. Das Gesamtangebot der Regelungen zu Arbeitszeiten jedoch kann, gestützt auf die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2011 sowie auf Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag, als attraktiv gewertet werden.

Zur Frage 3

"Wie steht der Kanton Aargau nach der Ansicht des Regierungsrats im Vergleich mit den anderen Arbeitgebern der öffentlichen Hand da?"

Der Kanton Aargau gewährt seinen männlichen Mitarbeitenden gemäss geltendem Recht einen bezahlten Geburtsurlaub von drei Tagen (§ 33 Abs. 1 lit. c PLV).

Im Jahr 2011 wurde bei kantonalen Arbeitgebern und grösseren Städten eine Umfrage zu den Regelungen des Vaterschaftsurlaubs durchgeführt. Diese Auswertung ist noch gültig und zeigt auf, dass die Mehrheit der Kantone einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen gewährt. In verschiedenen Kantonen laufen Diskussionen betreffend einer Erhöhung der geltenden Regelungen.

Auszug der Umfrageantworten aus der Auswertung persuisse zum Vaterschaftsurlaub:

Öffentliche Arbeitgeber	Anspruch auf Vaterschaftsurlaub in Tagen	Möglichkeiten für zusätzlichen unbezahlten Urlaub, meist auf Antrag Mitarbeiter
Kanton Aargau	3 Tage	maximal 1 Jahr
Kanton Appenzell Ausserrhoden	0 Tage	maximal 6 Monate
Kanton Bern	2 Tage	kein rechtlicher Anspruch
Kanton Basel-Landschaft	5 Tage	bis zu 12 Wochen
Kanton Basel-Stadt	5 Tage	maximal 8 Monate
Kanton Freiburg	5 Tage	ja
Kanton Genf	10 Tage	10 Tage auf Wunsch (Anspruch)
Kanton Jura	5 Tage	keine Maximallänge vorgesehen
Kanton Luzern	5 Tage	4 Wochen (Anspruch)
Kanton Neuenburg	5 Tage	maximal 3 Monate
Kanton Nidwalden	5 Tage	ja
Kanton Obwalden	1 Tag	nach Absprache
Kanton St. Gallen	1 Tag	nach betrieblicher Möglichkeit
Kanton Schaffhausen	5 Tage	13. Monatslohn in Ferientage umwandeln - abhängig vom Dienstbetrieb
Kanton Solothurn	2 Tage	wenn betrieblich möglich
Kanton Schwyz	3 Tage	unbeschränkt – betriebliche Machbarkeit vorausgesetzt
Kanton Thurgau	2 Tage	bis zu 3 Monate
Kanton Tessin	2 Tage	ja
Kanton Uri	4 Tage	maximal 60 Tage
Kanton Wallis	10 Tage	Dauer wird abgesprochen
Kanton Zürich	5 Tage	ja

Zur Frage 4

"Gedenkt der Regierungsrat die kantonale Regelung für den Vaterschaftsurlaub zu verbessern?"

Der Regierungsrat will die Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Aargau erhalten und weiter verbessern. Er unterstützt deshalb das Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter zu optimieren. Dazu gehört ein im Vergleich zum Arbeitsmarkt attraktives Gesamtre-

gelwerk zur Arbeitszeitgestaltung. Die hohe Autonomie der Mitarbeitenden bei der Arbeitszeitgestaltung, natürlich immer unter Einhaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen, ist dabei besonders wichtig.

Aus Sicht des Regierungsrats besteht aktuell kein dringender, punktueller Handlungsbedarf zum Vaterschaftsurlaub, insbesondere auch unter Berücksichtigung der finanzpolitischen Rahmenbedingungen und anderen laufenden Reformbestrebungen. Väter (und auch alle anderen Mitarbeitenden) haben mit den bestehenden Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitregelungen ein insgesamt attraktives Angebot, um sich dauerhaft oder situativ mehr arbeitsfreie Zeit zu ermöglichen. Vorgesetzte unterstützen individuelle Anliegen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten.

Erst bei einer nächsten Revision der Personal- und Lohnverordnung sollen die Erhöhung des bezahlten Urlaubs, die Regelung im Bereich der Adoption sowie der Anspruch auf unbezahlten Urlaub für Väter bei der Geburt eigener Kinder geprüft werden.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 2'461.–.

REGIERUNGSRAT AARGAU