

2000.265**Personalgesetz, Teilrevision 2023 (PG Rev 23); Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub****Auswertung der Vernehmlassung****A. Teilnehmende****– Gemeinden**

- Herisau
- Hundwil
- Urnäsch
- Wald
- Wolfhalden

– Parteien

- Die Mitte Appenzell Ausserrhoden (Die Mitte AR)
- Evangelische Volkspartei Appenzell Ausserrhoden (EVP AR)
- FDP.Die Liberalen Appenzell Ausserrhoden (FDP AR)
- Parteiunabhängige Appenzell Ausserrhoden (PU AR)
- Sozialdemokratische Partei Kanton Appenzell Ausserrhoden (SP AR)
- SVP Appenzell Ausserrhoden (SVP AR)

– Anstalten

- Appenzell Ausserrhoden Informatik (ARI)
- Pensionskasse Appenzell Ausserrhoden (PKAR)

– Angestelltenvertretungen

- Konferenz der Mitarbeitenden der Kantonsschule Trogen (KMK)



Appenzell Ausserrhoden

- Lehrerinnen und Lehrer Appenzell Ausserrhoden (LAR)
- Verbändekonferenz AR
- **Verbände / Organisationen**
 - Bauernverband AR
 - Frauenzentrale Appenzellerland

B. Verzicht auf eine Stellungnahme

- **Kantonale Behörden**
 - Obergericht
 - Kantonsgericht
 - Datenschutz-Kontrollorgan
 - Finanzkontrolle
- **Gemeinden**
 - Bühler
 - Gais
 - Grub
 - Heiden
 - Lutzenberg
 - Rehetobel
 - Reute
 - Schönengrund
 - Schwellbrunn
 - Speicher
 - Stein
 - Teufen
 - Trogen
 - Waldstatt



Appenzell Ausserrhoden

- Walzenhausen
- **Parteien**
 - Die Junge Mitte Appenzell Ausserrhoden
 - EDU Appenzellerland
 - JSVP AR
 - Jungfreisinnige Ausserrhoden
 - Junge Grüne Appenzellerland
 - JUSO Appenzellerland
- **Anstalten**
 - Sozialversicherungen AR
 - Spitalverbund AR
- **Angestelltenvertretungen**
 - Gewerkschaftsbund Appenzell Ausserrhoden
 - Polizeiverband
 - SBK Sektion St. Gallen Thurgau Appenzell
 - VPOD Ostschweiz
- **Verbände / Organisationen**
 - Gemeindepräsidienkonferenz AR
 - Gemeindeschreiberkonferenz AR
 - Gewerbeverband Appenzell Ausserrhoden
 - Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell
 - Industrieverein Appenzell Ausserrhoden
- **Kirchen**
 - Evangelisch-reformierter Kirchenrat beider Appenzell
 - Verband römisch-katholischer Kirchgemeinden

Stellungnahmen im Einzelnen

1. Allgemeine Bemerkungen	
Stellungnahmen	Stellungnahme des Regierungsrates
<p>Gemeinde Herisau Die kantonalen Anpassungen zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik würden begrüsst.</p>	1) Kenntnisnahme.
<p>Gemeinde Hundwil Es sei anzumerken, dass die Teilrevision des Personalgesetzes bei den Gemeindeangestellten die Begehrlichkeit wecke, dass auch auf der Gemeindeebene das Personalreglement aktualisiert und angepasst werde.</p>	2) Kenntnisnahme.
<p>Gemeinde Urnäsch Die Teilrevision des Personalgesetzes werde durchgehend unterstützt.</p>	3) Kenntnisnahme.
<p>Gemeinde Wald Die Regelungen würden für zweckmässig und angemessen ausgestaltet erachtet.</p>	4) Kenntnisnahme.
<p>Gemeinde Wolfhalden Dem Gesetzesentwurf sei zuzustimmen.</p>	5) Kenntnisnahme.
<p>Die Mitte AR Die Mitte AR spreche sich grundsätzlich für eine flexible Elternzeit anstelle des starren Vaterschafts- und</p>	6) Kenntnisnahme.



Appenzell Ausserrhoden

Mutterschaftsurlaub aus. Sie sei sich aber bewusst, dass es hierfür eine gesamtschweizerische Lösung brauche, 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. Allerdings könnte der Kanton mit dieser Revision dafür sorgen, dass zumindest kleine, unsachgemässe Unterschiede zwischen Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub aufgehoben würde. Einige der von der Mitte AR beantragten Änderungen würden in diese Richtung gehen.

EVP AR

Es sei zu begrüssen, dass die auf Bundesebene vollzogenen Änderungen nun in die Personalgesetzgebung des Kantons aufgenommen werden. Es sei nachvollziehbar, dass mit der Anpassung zugewartet worden sei bis auch die Abstimmung zur Gesetzesvorlage "Ehe für alle" erfolgt war. Leider habe dieses Zuwarten aber zur Folge gehabt, dass in Einzelfällen Mitarbeitende den Umweg über die Ausgleichskasse haben nehmen müssen und die Entschädigung auch nicht zu 100% ausgerichtet worden sei. Zu den personalpolitischen Erwägungen sei Folgendes erwähnt: Der Kanton soll weiterhin als fortschrittlicher Arbeitgeber positioniert werden. Dies sei grundsätzlich richtig und stimme in Hinblick auf die anderen Arbeitgeber von Gemeinden, Kantonen und Bund. Im Vergleich dazu würden die Elternurlaube der grossen Schweizer Unternehmen aber deutlich weiter gehen. Da der Kanton auch mit diesem in einem Konkurrenzkampf um gute Mitarbeitende stehe, werde die nun vorgesehene Lösung als minimal und damit zwingend erachtet.

FDP AR

Die Revision des Personalgesetzes werde begrüsst. Es sei zu prüfen, ob das Personalgesetz direkt an das Bundesgesetz zur EO gekoppelt werden könnte. Die Unterschiede seien marginal. Der Aufwand, die Änderungen in der EO kantonale umzusetzen hingegen nicht, weil bei jeder Änderung der aufwendige kantonale Gesetzgebungsprozess durchlaufen werden müsse. Im Sinne einer Effizienzsteigerung und damit auch einer Kostenersparnis, wäre eine Kopplung erwägenswert. Der Prozess wäre schlanker und vor allem auch

7) Seit dem 1. Januar bzw. 1. Juli 2021 wird die Übergangslösung angewendet, wonach Angestellte, welche gemäss EOG einen Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung, Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung oder Betreuungsentschädigung haben, einen unbezahlten Urlaub beziehen können, während welchem sie die (verbleibenden) EO-Taggelder direkt bei der Ausgleichskasse geltend machen können. Diese Übergangslösung stellt sicher, dass die neuen EO-Entschädigungsansprüche nicht ins Leere laufen und die Angestellten des Kantons somit zumindest nicht schlechter gestellt sind als Angestellte in der Privatwirtschaft. Eine übergangsweise Lohnfortzahlung zu 100 % des Lohnes während der gesamten Dauer dieser Urlaube ist mangels gesetzlicher Grundlage nicht zulässig.

8) Dynamische Verweisungen auf das Bundesrecht sind nur mit Zurückhaltung einzusetzen, da sie mit gewissen Defiziten hinsichtlich der Gewaltenteilung, Rechtssicherheit, Demokratie und Aufteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen einhergehen. Dies gilt im vor-



schneller umsetzbar.

PU AR

Der Handlungsbedarf zur Anpassung des Personalrechts an die neuen Gegebenheiten sei unbestritten. Die PU AR begrüsse grundsätzlich, dass im neuen Personalgesetz (PG) die im Personalrecht verankerten Urlaubsansprüche auf das Anspruchsniveau des OR angehoben werden. Ebenso begrüsse die PU AR, dass dort wo die EO 80% ausrichte, die Betroffenen aber 100% des Lohnes ausbezahlt bekämen. Diesbezüglich werde auch geschätzt, dass in den Erläuterungen auch auf das Regierungsprogramm 2020-2023 verwiesen werde. Der Kanton solle als ein fortschrittlicher und kompetitiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Die PU AR begrüsse weiter, die Bestrebungen der Regierung, die Neuerung im Zusammenhang mit der "Ehe für alle" und die damit einhergehende Änderung der Bestimmungen über die Entstehung des Kindesverhältnisses bereits jetzt ins Personalgesetz aufzunehmen. Es wäre eine Verschwendung von Ressourcen, würde man die diesbezügliche Anpassung des EOG abwarten und dann das Personalgesetz erneut anpassen. Es würden wenige Fälle sein, bei denen der Kanton in der Übergangsfrist die Kosten ganz tragen müsste bis die EO 80% übernehme. Die PU AR vermisse in den Erläuterungen eine Schätzung der finanziellen Auswirkungen der Anpassung des PG. Zwar werde darauf hingewiesen, dass Referenzgrössen bezüglich Häufigkeit von Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption und Betreuungsbedarf fehlen würden. Es werde aber geschätzt, dass mit ca. 15 Vaterschaften pro Jahr gerechnet werden könne. Weiter frage sich, ob vorgesehen sei, dass der Kanton für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteige, für alle Urlaube eine Versicherung abschliesse oder ob dies nur beim Mutterschaftsurlaub der Fall sei (vgl. Art. 42 Abs. 3 PG). Schliesslich sei die Frage aufzuwerfen, ob der Regierungsrat nicht die Kompe-

liegenden Zusammenhang umso mehr, als der Kanton mit dieser Änderung nicht nur Urlaubstatbestände schafft, welche den Bezug der Erwerbsaufallentschädigungen gemäss EOG ermöglichen, sondern während der Dauer dieser Urlaube gleichzeitig auch eine Lohnfortzahlung zu 100 % des Lohnes gewährt. Inwiefern solche über das Bundesrecht hinausgehenden Leistungen gewährt werden, sollte auch bei künftigen Änderungen des EOG in einem demokratisch legitimierten Prozess entschieden werden.

9) Eine Schätzung der finanziellen Auswirkungen ist nur hinsichtlich des Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaubs möglich. Der erläuternde Bericht wird entsprechend ergänzt. Bei den übrigen Urlauben fehlt es an den für eine Schätzung notwendigen Referenzgrössen. Die Frage, ob für alle Urlaube eine Versicherung für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, abzuschliessen ist, wird geprüft. Bzgl. der aufgeworfenen Frage, ob der Regierungsrat nicht die Kompetenz erhalten solle, Änderungen im PG selber vornehmen zu können, wenn Änderungen im Bundesrecht dies erfordern würden, ist Folgendes anzumerken: Der Problematik, dass es relativ lange dauert, bis Änderungen auf Bundesebene im Personalrecht umgesetzt werden können, kann entgegengewirkt werden, indem die heute auf Gesetzesstufe detailliert geregelten Urlaubstatbestände künftig im Gesetz nur noch im Grundsatz geregelt und ansonsten auf Verordnungsstufe



Appenzell Ausserrhoden

tenz erhalten solle, Änderungen im PG selber vornehmen zu können, wenn Änderungen im Bundesrecht im Leistungsumfang dies erfordern würden.

SP AR

Die Teilrevision des Personalgesetzes werde begrüsst. Positiv zu bemerken sei die Tatsache, dass der Kanton für alle Urlaube den Lohn zu 100% bezahlen wolle. Dass aufgrund der Anpassungen im nationalen Recht das kantonale Recht angepasst werden müsse, sei für die SP AR zwingend. Die vorliegende Teilrevision beschränke sich lediglich auf die Nachführung von Bundesrecht. Aufgrund des Alters des Personalgesetzes mit der Grundstruktur und den Themen wäre angezeigt, eine Totalrevision des Personalgesetzes ins Auge zu fassen, um der veränderten Ausgangslage in der Gesellschaft und im Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Dies könnten sein, die Schaffung einer Ombudsstelle oder eine grosszügigere Unterstützung für Eltern bei der Übernahme von öffentlichen Ämtern. Diese Aufzählung sei aber bei weitem nicht abschliessend.

SVP AR

Das Gesetz sowie die angepassten Artikel seien im Grundsatz unbestritten. Die SVP AR sei jedoch der Meinung, dass das Personalgesetz grundsätzlich angepasst werden müsse, und zwar dahingehend, dass grundsätzlich auf Bundesrecht abgestützt werde und ausschliesslich Artikel, welche darüber hinausgehen, geregelt würden. Damit könnten künftige Teilrevisionen und somit unnötiger Aufwand vermieden werden, um ausschliesslich Bundesrecht nachzuvollziehen.

(insb. auch hinsichtlich ihrer Länge) konkretisiert würden. Dies stellt jedoch einen tiefgreifenden Systemwechsel dar und wirft grundsätzlich die Frage auf, wie die Kompetenzen in Bezug auf die Personalgesetzgebung sinnvollerweise zwischen Kantonsrat und Regierungsrat zu verteilen sind. Eine solche Frage ist im Rahmen einer umfassenden Personalrechtsrevision zu prüfen.

10) Die Anregung zur Totalrevision des Personalgesetzes wird entgegengenommen und geprüft.

11) Ein dynamischer Verweis auf das Bundesrecht ist aus den in der Stellungnahme RR Nr. 8 genannten Gründen abzulehnen. Um den Nachvollzug bundesrechtlicher Anpassungen in Zukunft einfacher und rascher gewährleisten zu können, ist es sinnvoller, im Rahmen einer künftigen Personalrechtsrevision zu prüfen, welche Modalitäten, die heute im Personalgesetz geregelt sind, mehr Flexibilität bedürfen und deshalb im Sinne einer schnelleren Anpassungsfähigkeit besser auf Verordnungsebene zu regeln sind (vgl. Stellungnahme RR Nr. 9).



Appenzell Ausserrhoden

ARI

Es bestehe grundsätzlich Konsens bezüglich aller vorgeschlagenen Änderungen im PG.

PKAR

Die Pensionskasse AR bekenne sich zu einem attraktiven, in die Zukunft gerichteten Personalgesetz und erachte die vorgeschlagenen Änderungen als sinnvoll und notwendig. Gerade in Bezug auf die Konkurrenzfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber seien solche Schritte sehr wichtig.

KMK

Die Revision des Personalgesetzes werde begrüsst. An den Anpassungen an die neuen eidgenössischen Gesetzesvorgaben sei grundsätzlich nichts auszusetzen. Die Änderungsvorschläge würden allerdings nicht weit genug gehen. Wenn sich der Kanton als attraktiver und sozial verantwortungsvoller Arbeits- und Wohnort positionieren wolle, so sei das blosser erfüllen der eidgenössischen Minimalanforderungen nicht gut genug. Die Schweiz sei im europäischen Vergleich leider das absolute Schlusslicht in Bezug auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden sollte sich den veränderten gesellschaftlichen Realitäten stellen und werdenden Müttern und Vätern eine Entlastung anbieten, welche die eidgenössischen Minimalanforderungen übertreffe. Da das mittelfristig anzustrebende Ziel eines flexiblen Elternurlaubs unter den aktuellen Gesetzesvorgaben nicht umsetzbar sei, werde eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs von aktuell 14 auf 18 Wochen und eine Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 15 Tage vorgeschlagen. Dies wäre nicht nur finanziell tragbar, sondern würde auch die Attraktivität des Kantons als Wohnort und Arbeitgeber merklich steigern.

12) Kenntnisnahme.

13) Kenntnisnahme.

14) Die vorliegende Revision hat zum Ziel, für die im EOG angepassten bzw. neu geschaffenen Entschädigungstatbestände korrespondierende Urlaubstatbestände im PG zu schaffen und gleichzeitig während der Dauer dieser Urlaube – analog zum bestehenden Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub – eine Lohnfortzahlung zu 100 % zu gewährleisten. Mit der Lohnfortzahlung zu 100 % geht der Kanton als Arbeitgeber über die Anforderungen im OR, welche während der Dauer dieser Urlaube lediglich einen Anspruch auf 80 % des Lohnes gewähren, hinaus. Punktuelle Erweiterungen in zeitlicher Hinsicht sind zum jetzigen Zeitpunkt hingegen abzulehnen. Weitergehende Änderungen an den einzelnen Urlaubstatbeständen sind im Zuge einer umfassenderen Revision zu prüfen. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung, losgelöst von den Prämissen des bisherigen Regelungssystems. In Bezug auf die vorgeschlagene Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes ist im Übrigen anzumerken, dass dieser bereits heute 16 Wochen dauert und somit auch in zeitlicher Hinsicht über das bundesrechtliche Minimum hinausgeht.



Appenzell Ausserrhoden

LAR

Die Stossrichtung des Kantons, für seine Angestellten ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sei zu begrüßen. Die in die Vernehmlassung gegebene Teilrevision des Personalgesetzes werde unterstützt.

Verbändekonferenz AR

Es sei erstaunlich, dass der Kanton AR nicht in der Lage sei, die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs im Personalgesetz innert der gebotenen Zeit vorzunehmen. Zwar würden die entsprechenden Lohnabzüge unverzüglich vorgenommen, aber für die Inkraftsetzung der erforderlichen Teilrevision des Personalgesetzes brauche es im Gegensatz zu den meisten anderen Kantonen offensichtlich mindestens drei Jahre. Die Verbändekonferenz erachte dies als Systemfehler, der nicht nur die Trägheit der Gesetzgebung aufzeige, sondern auch die Regierung in ihrer Kompetenz bei der Verwaltungsführung unnötig einschränke. Die Regierung werde aufgefordert, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass künftige derartige Vorgaben des Bundes zeitgerecht behandelt und zielgerichtet umgesetzt werden könnten. Für die Verbändekonferenz stelle sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob nicht im Zusammenhang mit dieser Teilrevision des Personalgesetzes eine Bestimmung zu schaffen sei, welche es der Regierung erlaube, künftig derartige Vorgaben des Bundes auf dem Verordnungsweg umzusetzen, dies analog zu Art. 3 Abs. 3 PG (oder allenfalls gestützt auf Art. 73 PG). Dieses Vorgehen erachte die Verbändekonferenz als gerechtfertigt, zumal es lediglich darum gehe, Bestimmungen, welche in der gesamten Schweiz Gültigkeit hätten und damit keine eigentliche Gesetzgebungsarbeit mehr erfordern würden, in die kantonalen Bestimmungen zu überführen. Auch wenn für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse spezielle Bestimmungen gelten würden, könne es sich der Kanton AR nicht erlauben, derartige Vorgaben des Bundesgesetzgebers zu ignorieren. Mit einer derartigen Regelung könnten daher Schwierigkeiten, wie sie jetzt mit der Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs bestehen würden, vermieden werden, ohne dass deswegen der Kantonsrat seinen Einfluss auf weitergehende Änderungen im Personalgesetz verliere. Schliesslich werde es begrüsst, dass in dieser Vorlage alle Anpassungen, welche der Bund in diesem Zusammenhang inzwischen vorgenommen und umgesetzt habe, ebenfalls aufgenommen worden seien.

Bauernverband AR

Der Vorschlag werde unterstützt und es gebe keine Einwendungen.

15) Kenntnisnahme.

16) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 9.

17) Kenntnisnahme.

Frauenzentrale Appenzellerland

Die Revision des Personalgesetzes sei zu begrüßen. Durch die Erweiterung der bezahlten Urlaubstatbestände, insbesondere durch die Verlängerung des Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaubs als auch durch die Einführung eines Adoptions- und Betreuungsurlaubs komme der Kanton einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen Personalpolitik nach.

18) Kenntnisnahme.

2. Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Vernehmlassungsentwurf	Stellungnahmen	Stellungnahme des Regierungsrates
<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>SP AR</p> <p>Die Ausweitung des Kündigungsschutzes im Mutterschaftsurlaub werde ausdrücklich begrüsst. Mutterschaftsurlaub und Kündigungsschutz müssten abgestimmt sein. Die Bedingungen der Verlängerungen würden aber als zu restriktiv erachtet. Die SP AR beantrage, die restriktiven Einschränkungen im kantonalen Recht aufzuheben. Die strikte Durchsetzung der genannten restriktiven Einschränkungen könnten zu unnötigen sozialen Härten führen, die vielmehr durch Zufall als durch tatsächliche Notlage begründet wären.</p>	<p>19) Die Einschränkung, wonach sich der bezahlte Mutterschaftsurlaub und somit auch die Kündigungssperrfrist nur verlängert, wenn das Kind ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen muss, steht im Einklang mit der neuen Regelung im EOG. Eine darüberhinausgehende Erweiterung ist nicht angezeigt. In der Regel hält sich ein Kind nach der Geburt zwischen zwei bis fünf Tage im Spital auf. Eine nur minimale Verlängerung dieser üblichen Spitalaufenthaltsdauer führt nicht zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Zwecks des Mutterschaftsurlaubs, weshalb der Urlaub in diesen Fällen auch nicht verlängert werden soll. Die "Wartefrist" von zwei Wochen stellt somit sicher, dass eine Verlängerung erst dann eintritt, wenn der Spitalaufenthalt einen signifikanten Anteil am gesamten Mutterschaftsurlaub einnimmt und damit droht, dessen Zweck zu beeinträchtigen. Die Regelung von Art. 42 Abs. 2^{bis} bzw. Art. 29</p>

	<p>PU AR</p> <p>Es sollte präzisiert werden, dass es um die Hospitalisierung des Kindes gehe.</p>	<p>Abs. 1 lit. c PG ist in diesem Sinne als Härtefallregelung zu verstehen. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Mutterschaftsurlaub nach PG mit seiner Dauer von 16 Wochen bereits 2 Wochen über dem bundesrechtlichen Minimum liegt.</p> <p>20) Die vorgeschlagene Präzisierung ergibt sich aus dem Verweis auf Art. 42 Abs. 2^{bis} und ist deshalb nicht nötig.</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 Erwerbsersatzgesetz.</p> <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>Die Mitte AR</p> <p>Zu Abs. 2 (unverändert gemäss Vernehmlassungsentwurf): Es werde vorgeschlagen, diesen Absatz dahingehend anzupassen, als dass der Mutterschaftsurlaub oder zumindest einen Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen sei (z.B. analog dem Vaterschaftsurlaub, der auch frei, innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten seit der Geburt, zu beziehen sei). Die Vorgabe des zusammenhängenden Bezugs sei 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). Darüber hinaus scheine mit der heutigen Lösung nicht geklärt, was geschehe, wenn die Mutter während dem Mutterschaftsurlaub arbeite; ob sie dann ebenfalls ihren gesamten Restanspruch analog Art. 16d Abs. 3 EOG verliere. Weiterer werde eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 126 Tage (18 Wochen) beantragt.</p> <p>Zu Abs. 2^{bis}: Die Verlängerung bei Hospitalisierung wer-</p>	<p>21) Die Vornahme einer solchen grundlegenden und vom EOG abweichenden Änderung entspricht nicht dem Zweck der vorliegenden Revision (vgl. Stellungnahme RR Nr. 14) und ist daher zum jetzigen Zeitpunkt abzulehnen. Die vorgeschlagene Änderung, wonach der Mutterschaftsurlaub oder zumindest ein Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen sei, hätte zur Folge, dass derjenige Teil, welcher nicht innerhalb von 98 Tagen nach der Geburt des Kindes bezogen wird, nicht mehr mittels EO-Taggeld entschädigt würde (vgl. Art. 16c EOG) und somit vollumfänglich zulasten der Staatskasse gehen würde.</p> <p>Entgegen der Ansicht der Mitte AR lässt die heutige Regelung auch die Frage nicht ungeklärt, was passiert, wenn die Arbeit wieder aufgenommen wird, bevor der ganze Mutterschaftsurlaub bezogen wurde. Aufgrund des in Art. 42 Abs. 1 PG enthaltenen Verweises auf das EOG folgt der nicht bezogene Restanspruch in diesem Fall dem Schicksal des EO-Anspruchs; d.h. er verfällt bei</p>

	<p>de begrüsst. Es stelle sich jedoch die Frage, wieso diese Verlängerung zwingend bei der Mutter angebracht werde. Dass der Mutterschaftsurlaub länger dauere, als der Vaterschaftsurlaub sei damit zu begründen, dass dieser auch der Erholung der Mutter nach der Geburt diene, wohingegen der Vaterschaftsurlaub nur der Bindung zwischen Vater und Kind und allenfalls der Entlassung der Mutter dienen solle. Müsse das Kind nach der Geburt länger im Spital verweilen, tangiere dies die Erholung der Mutter nicht. Eine Verlängerung diene daher einzig der Stärkung der Bindung zwischen Mutter und Kind. Ebenso gut könnte diese zusätzliche Zeit, die vorliegend bloss der Mutter zugestanden werden solle, alternativ auch dem Vater zugesprochen werden. Es werde daher angeregt, eine (mit Art. 16c Abs. 3 EOG verträgliche) Möglichkeit zu prüfen, wonach es an den Eltern liege, zu entscheiden, wessen Eltern-Urlaub sich um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängern solle. Eventualiter solle die Verlängerung des Urlaubs den Eltern hälftig zukommen.</p> <p>SP AR Die SP AR verweist auf ihren Kommentar zu Art. 29.</p> <p>Gemeinde Herisau Die Gemeinde Herisau habe die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes per 1. Januar 2021 beschlossen und dabei den Anspruch auf einen bezahlten Urlaub an die Anspruchsvoraussetzungen des Erwerbersatzgesetzes gekoppelt. Das Personalgesetz gehe diesbezüg-</p>	<p>vorzeitiger Wiederaufnahme der Arbeit. Ebenfalls mit Verweis auf den Zweck der vorliegenden Revision abzulehnen ist die vorgeschlagene Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen sowie die vorgeschlagene Änderung zu Abs. 2^{bis} – auch wenn hinsichtlich Letzterer angebrachte Begründung nachvollziehbar ist. Bzgl. der vorgeschlagenen Änderung zu Abs. 2^{bis} gilt es ausserdem anzumerken, dass eine entsprechende Wahlmöglichkeit nur dann zum Tragen kommen könnte, wenn beide Elternteile beim Kanton arbeiten. In Fällen, in denen nur ein Elternteil beim Kanton arbeitet, während der andere in der Privatwirtschaft arbeitet, würde die vorgeschlagene Wahlmöglichkeit einen doppelten Bezug ermöglichen, da der OR Anspruch unabhängig vom PG Anspruch in seiner vollen Länge besteht. Eine solche Ungleichbehandlung zwischen den Angestellten gilt es zu verhindern.</p> <p>22) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 19.</p> <p>23) Beim Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub wird auf eine direkte Koppelung an das EOG verzichtet, weil der Vaterschaftsurlaub in der Kantonalen Verwaltung bereits per 1. Januar 2017 eingeführt wurde, mithin lange vor der Vaterschaftsentschädigung im EOG. Aufgrund der bishe-</p>
--	---	--

lich weiter und wolle unabhängig einer Entschädigung durch die Ausgleichskasse einen bezahlten Elternschaftsurlaub gewähren. Dies gehe dem Gemeinderat zu weit, hätten so zu Lasten der Gemeinde beispielsweise auch Personen Anspruch auf entschädigten Elternschaftsurlaub, die neu ein Arbeitsverhältnis ange treten hätten und davor nicht oder nur ganz kurz im Sinne des AHVG obligatorisch versichert gewesen seien (vgl. Art. 16i EOG). Im Falle des bekannten Mutterschaftsurlaubes habe der Kanton die Voraussetzungen an eine Entschädigung an das Erwerbsersatzgesetz geknüpft (Art. 42: "Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich unter Vorbehalt von Abs. 2 nach dem Erwerbsersatzgesetz."). Weshalb dies nicht auch für den nichtgebärenden Elternteil gelten solle, werde in den Erläuterungen zur Revision des Personalgesetzes nicht beantwortet.

KMK

Zu Abs. 2: Dieser Absatz sei dahingehend anzupassen, als dass der Mutterschaftsurlaub oder zumindest einen Teil davon nicht zwingend zusammenhängend zu beziehen sei (z.B. analog dem Vaterschaftsurlaub, der auch frei, innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten seit der Geburt, zu beziehen sei). Die Vorgabe des zusammenhängenden Bezugs sei für die Mutter unnötig einschränkend. Weiter werde eine Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf 126 Tage (18 Wochen) beantragt. Im europäischen Vergleich sei die Schweiz mit den gesetzlich verankerten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub leider

rigen Regelung besteht der Vaterschaftsurlaub auch heute unabhängig von einem Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung. Es ist nicht beabsichtigt, diese Anspruchsbe rechtigung mit der vorliegenden Revision zusätzlich ein zuschränken. Der Kanton will seinen Angestellten als fortschrittlicher Arbeitgeber einen vollen Vaterschaftsur laub gewähren, welcher nicht von einem Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung abhängig ist. In der Praxis dürften Fälle, in denen Angestellte nach Art. 16i EOG kein Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung haben, nur selten vorkommen.

24) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 21.

	<p>das absolute Schlusslicht. Mit einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs könnte der Kanton Appenzell Ausserrhoden nicht nur als fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber auftreten, sondern auch schweizweit eine wichtige Diskussion zur Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen anstossen. Zu Abs. 2^{bis}: Die Verlängerung bei Hospitalisierung sei zu begrüssen. Es stelle sich jedoch die Frage, wieso diese Verlängerung zwingend bei der Mutter angebracht werde. Ebenso gut könnte diese zusätzliche Zeit, die vorliegend bloss der Mutter zugestanden werden solle, alternativ auch dem Vater zugesprochen werden. Es werde daher angeregt, eine (mit Art. 16c Abs. 3 EOG verträgliche) Möglichkeit zu prüfen, wonach es an den Eltern liege, zu entscheiden, wessen Elternurlaub sich um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängern solle. Auch eine Aufteilung des verlängerten Urlaubs auf beide Eltern sollte möglich sein.</p>	
<p>Art. 51 – Kürzung der Ferien ³ Der Bezug des Mutterschafts-, Elternschafts-, Adoptions- oder Betreuungsurlaubs hat keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge.</p>	<p>PU AR Es werde begrüsst, dass dies klar festgehalten werde.</p>	<p>25) Kenntnisnahme.</p>
<p>Art. 54a – Elternschaftsurlaub ¹ Angestellte haben bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB 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 Es werde vorgeschlagen, den Elternschaftsurlaub auf 15 Arbeitstage zu erhöhen. Dies entspreche bereits der heute geltenden Lösung, da Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons AR und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten der EO beziehen könnten.</p>	<p>26) Die Annahme, dass Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten der EO beziehen könnten, ist nicht korrekt. Art. 44 Abs. 3 PG sieht vor, dass während der Dauer der Lohnfortzahlungen sämtliche von Dritten er-</p>

	<p>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 (dies entspreche dem nicht durch die EO gedeckten Anteil) und nicht mehr für 5 Tage 100 % des Lohnes bezahle. Zudem stelle der Vorschlag des Regierungsrats eine Verschlechterung der heutigen Regelung dar. Die Übernahme der 20 % des Lohnes allein mache den Kanton nicht zu einem fortschrittlichen und kompetitiven Arbeitgeber, sondern stelle höchstens hinteres Mittelfeld dar. Für einen fortschrittlichen und familienfreundlichen Arbeitgeber, als welcher der Kanton sich gemäss Personalleitbild darstelle, gehe es nicht an, seinen Angestellten einen Vaterschaftsurlaub nur minimal über dem gesetzlichen Minimum zu gewähren. Ein 15-tägiger Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub sei deshalb angebracht. Dieser sei finanziell tragbar und die darauf zurückführenden Arbeitsausfälle seien verkraftbar.</p> <p>FDP AR</p> <p>In Art. 51 werde von Kalendertagen gesprochen. In Art. 54a hingegen von Arbeitstagen. Die FDP AR würde eine einheitliche Bezeichnung begrüßen. Analog zu Art. 42 Abs. 2 würde es die FDP begrüßen, auch hier das Folgende im Sinne einer besseren Verständlichkeit aufzuführen: "Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes".</p>	<p>brachten Lohnersatzzahlungen, wozu namentlich auch Taggelder der EO gehören, im Umfang der vom Arbeitgeber geleisteten Lohnfortzahlung an diesen übergehen. Dies hat zur Folge, dass heute die fünf Tage Vaterschaftsurlaub gemäss PG zu 80 % (bzw. max. Fr. 1372.–) zu Lasten der EO gehen. Daneben hat der Angestellte die Möglichkeit, fünf unbezahlte Urlaubstage zu beziehen, während welcher er die verbleibenden Taggelder direkt bei der Ausgleichskasse geltend machen kann. Eine Erweiterung des Vaterschaftsurlaubs im beantragten Umfang ist somit mit einer deutlichen finanziellen Mehrbelastung verbunden. Unabhängig davon, entspricht eine solche Erweiterung nicht dem Zweck der vorliegenden Revision. Diesbezüglich wird auf die Stellungnahme RR Nr. 14 verwiesen.</p> <p>27) Die Begriffe Arbeitstage und Kalendertage sind keine Synonyme. Derzeit wird sowohl der Begriff "Arbeitstage" als auch der Begriff "Kalendertage" in mehreren PG-Bestimmungen verwendet. Inwieweit eine Vereinheitlichung dieser beiden Begriffe möglich und sinnvoll ist, ist im Rahmen einer Gesamtrevision zu prüfen. Die Lohnfortzahlung zu 100 %, ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass in Art. 54a, 54b und 54c von einem "bezahlten Urlaub" gesprochen wird. Die vorgeschlagene</p>
--	--	---

PU AR

Es werde begrüsst, dass dieser Artikel bei dieser Teilrevision angepasst, und nicht die Anpassung des EOG abgewartet werde.

SP AR

Die neue Formulierung des Urlaubs als Nachführung von nationalem Recht sei zu begrüssen. Da der Begriff aber als Elternschaftsurlaub definiert sei, erscheine die Anpassung von 5 Tagen auf 10 Tagen Urlaub nur formaljuristisch korrekt. Mit der Anpassung des Begriffs müsste auch die Erkenntnis gewachsen sein, dass beide Eltern mit einem Neugeborenen in einer völlig neuen Lebenssituation zurechtkommen müssten. Dies werde mit einem Mutterschaftsurlaub und dem neu auf 10 Tagen gesetzten Elternschaftsurlaub zu wenig Rechnung getragen. Die SP AR erwarte, dass das Departement Finanzen einen neuen Vorschlag erarbeite, der dem formulierten Ziel zu den Tagesstrukturen im Regierungsprogramm auch in Bezug auf den Start dieser Familiensituation gerecht werde: «Tagesstrukturen ermöglichen die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben für beide Elternteile und sie ermöglichen die nachhaltigere Integration der Eltern bei den verschiedensten gesellschaftlichen Aufgaben.»

Ergänzung ist somit, im Gegensatz zu Art. 42 Abs. 2, wo sich ohne diese aufgrund von Art. 42 Abs. 1 lediglich eine Lohnfortzahlung zu 80 % (bzw. max. Fr. 196.– pro Tag) ergeben würde, nicht erforderlich.

28) Kenntnisnahme.

29) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 14. Weitergehende Massnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Privatleben sind im Rahmen einer Gesamtrevision zu prüfen.

SVP AR

Eine moderate Besserstellung als im Bundesrecht gefordert wird unterstützt. Darüberhinausgehende Leistungen werden jedoch grundsätzlich abgelehnt.

KMK

Es werde vorgeschlagen, den Elternschaftsurlaub auf 15 Arbeitstage zu erhöhen. Dies entspreche bereits der heute geltenden Lösung, da Väter derzeit 5 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten des Kantons AR und 10 Tage Vaterschaftsurlaub zulasten der EO beziehen können. Für einen fortschrittlichen und familienfreundlichen Arbeitgeber, als welcher der Kanton sich gemäss Personalleitbild darstelle, gehe es nicht an, seinen Angestellten einen Vaterschaftsurlaub nur minimal über dem gesetzlichen Minimum zu gewähren. Nach Ansicht der KMK sei ein 15-tägiger Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub angebracht. Dieser sei finanziell tragbar und die darauf zurückführenden Arbeitsausfälle seien verkraftbar.

Verbändekonferenz

Es werde vorgeschlagen, bezüglich der Bezugsfrist an der bisherigen, grosszügigeren Bezugsfrist von aArt. 54a PG festzuhalten und damit die gleichen Fristen zu schaffen wie bei Art. 54b PG. Es gebe keinen Grund, in diesen beiden Fällen unterschiedliche Fristen zu schaffen. Darüber hinaus könne es durchaus Sinn machen, wenn ein Vaterschafts- bzw. Elternschaftsurlaub während eines Jahres und nicht praktisch im glei-

30) Kenntnisnahme.

31) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 26.

32) Der Entwurf wurde entsprechend angepasst und die Bezugsfrist auf ein Jahr ausgedehnt.

	<p>chen Zeitraum wie der Mutterschaftsurlaub bezogen werden müsse.</p>	
<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 ZGB.</p>	<p>Die Mitte AR</p> <p>Es werde beantragt, in Abweichung der privatrechtlichen Minimalvorschriften den Adoptionsurlaub auch bei der Adoption von über vierjährigen Kindern zuzulassen. Auch wenn ein älteres Kind adoptiert werde, benötige dies in der Familie viel Zeit, um sich der neuen Situation anzupassen. Zudem solle der Urlaub auch hier auf 15 Tage erhöht werden (analog Art. 54a). Der zweite Satz lese sich so, als ob die Rahmenfrist des Bezugs mit der effektiven Adoption beginne. Gemäss dem erläuternden Bericht solle die Frist aber bereits mit der Aufnahme des Kindes in die Hausgemeinschaft zu laufen beginnen. Es werde deshalb angeregt, den Beginn der Rahmenfrist bereits auf Gesetzesstufe klar(er) zu definieren.</p>	<p>33) Die Beschränkung, dass ein Adoptionsurlaub nur bei einer Adoption von unter vierjährigen Kindern gewährt wird, ist ebenso wie die Dauer des Adoptionsurlaubs dem EOG angepasst. Mit Blick auf das Ziel (vgl. Stellungnahme RR Nr. 14) der vorliegenden Revision ist die vorgeschlagene Erweiterung deshalb abzulehnen. Im Übrigen rechtfertigt sich die Schwelle von vier Jahren auch insofern, als Kinder im Alter von vier Jahren i.d.R. in den Kindergarten eintreten und somit ausserhalb der Ferien auch keiner ganztägigen (ausserschulischen) Betreuung mehr bedürfen.</p> <p>In Bezug auf die Anmerkung zur Formulierung von Abs. 1 Satz 2 ist zu bemerken, dass diese auch im EOG verwendet wird. Da der Urlaubsanspruch gemäss PG und der Entschädigungsanspruch gemäss EOG eng zusammenhängen, sind auch einheitliche Begrifflichkeiten zu verwenden. Auch im EOG wird die Formulierung dahingehend ausgelegt, dass die Frist mit der Aufnahme des Kindes in die Hausgemeinschaft beginnt, und zwar unabhängig davon, ob die Adoption zu diesem Zeitpunkt bereits ausgesprochen wurde oder die Aufnahme im Rahmen eines Pflegeverhältnisses erfolgt, welches im Hinblick auf eine spätere Adoption begründet wurde. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass einer Adop-</p>

	<p>FDP AR Analog zu Art. 42 Abs. 2 würde es die FDP begrüßen, auch hier das Folgende im Sinne einer besseren Verständlichkeit aufzuführen: "Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes".</p> <p>PU AR Der Umstand, dass der Kanton beiden Elternteilen einen Anspruch auf den vollen Adoptionsurlaub gewähre und somit deutlich weitergehe als das Bundesrecht, habe innerhalb der PU AR zu grösseren Diskussionen geführt. Die Mehrheit der PU AR sei aber der Meinung, dass beide Elternteile Anspruch auf einen bezahlten Urlaub haben sollten.</p> <p>SP AR Die SP AR verweist auf ihren Kommentar zu Art. 54a.</p> <p>KMK Es werde beantragt, in Abweichung der privatrechtlichen Minimalvorschriften den Adoptionsurlaub auch bei</p>	<p>tion grundsätzlich immer ein einjähriges Pflegeverhältnis vorauszugehen hat (vgl. Art. 264 Abs. 1 ZGB). Eine Adoption ohne vorangehendes Pflegeverhältnis ist nur dann möglich, wenn die Adoption im Ausland ausgesprochen und in der Schweiz anerkannt wird. Die im Entwurf enthaltene Formulierung ermöglicht es, für beide Fallkonstellationen einen einheitlichen Beginn der Anspruchsberechtigung festzulegen.</p> <p>34) Die vorgeschlagene Ergänzung ist nicht erforderlich und deshalb abzulehnen (vgl. Stellungnahme RR Nr. 27).</p> <p>35) Kenntnisnahme.</p> <p>36) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 14.</p> <p>37) Vgl. Stellungnahme RR Nr. 33.</p>
--	---	--

	<p>der Adoption von über vierjährigen Kindern zuzulassen. Auch wenn ein älteres Kind adoptiert werde, benötige dies in der Familie viel Zeit, um sich der neuen Situation anzupassen. Zudem solle der Urlaub auch hier auf 15 Tage erhöht werden (analog Art. 54a).</p>	
<p>Art. 54c – Betreuungsurlaub</p> <p>¹ Angestellte, deren Kind im Sinne von Art. 16o EOG 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>Gemeinde Wald</p> <p>Es werde eine Präzisierung des Gesetzestextes in Abs. 1 vorgeschlagen, nämlich dass pro Krankheitsfall oder Unfall pro Elternpaar nur ein Anspruch entstehe.</p>	<p>38) Vorliegend wurde bewusst darauf verzichtet, die Ansprüche auf Betreuungsurlaub gemäss PG mit demjenigen gemäss OR in dem Sinne zu koordinieren, dass sich der aus dem PG ergebende Urlaubsanspruch des einen Elternteils um die vom anderen Elternteil gestützt auf das OR bezogenen Urlaubstage reduziert (vgl. auch Stellungnahme RR Nr. 40). Zweck der vorliegenden Regelung ist es, in einer ohnehin bereits sehr schwierigen Situation eine schnelle und unkomplizierte Abhilfe zu verschaffen und den Mitarbeitenden so die Betreuung ihres schwer kranken Kindes zu ermöglichen. Dieser Zweck wird stark beeinträchtigt, wenn jedes Mal, bevor dem Angestellte gestützt auf Art. 54c PG einen Urlaubstag gewährt werden kann, abgeklärt werden muss, wie viele Urlaubstage der andere Elternteil bereits bezogen hat. Nur schon aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten ist es schwierig, diesbezüglich überhaupt eine zuverlässige Information zu beschaffen. Schlimmstenfalls müsste der Lohn für bereits gewährte Urlaubstage zurückgefordert werden.</p> <p>Aufgrund des Verzichts auf eine rechtsordnungsübergreifende Anspruchskoordination wird auch auf eine Koordination von Ansprüchen auf Betreuungsurlaub, welche</p>

	<p>FDP AR Analog zu Art. 42 Abs. 2 würde es die FDP begrüßen, auch hier das Folgende im Sinne einer besseren Verständlichkeit aufzuführen: "Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des Lohnes".</p> <p>PU AR Es solle definiert werden, ab wann genau ein Rückfall "nach längerer beschwerdefreier Zeit" ein neues Ereignis darstelle und somit zu einem neuen Anspruch auf Betreuungsurlaub führe. Ausserdem sei anzumerken, dass der Umstand, dass der Kanton beiden Elternteilen einen Anspruch auf den vollen Betreuungsurlaub gewähre und somit deutlich weitergehe als das Bundesrecht, innerhalb der PU AR zu grösseren Diskussionen geführt habe. Die Mehrheit der PU AR sei aber der Meinung, dass beide Elternteile Anspruch auf einen bezahlten Urlaub haben sollten.</p>	<p>sich für beide Elternteile aus dem PG ergeben verzichtet, da ansonsten die Gefahr besteht, dass Elternpaare, in denen beide Elternteile beim Kanton arbeiten, schlechter gestellt werden als Elternpaare, bei welchen nur ein Elternteil beim Kanton arbeitet. Dies verletzt das Gleichbehandlungsgebot.</p> <p>39) Die vorgeschlagene Ergänzung ist nicht erforderlich und deshalb abzulehnen (vgl. Stellungnahme RR Nr. 27).</p> <p>40) Auf die vorgeschlagene Definition, ab wann genau ein Rückfall nach längerer beschwerdefreier Zeit ein neues Ereignis darstelle und somit zu einem neuen Anspruch auf Betreuungsurlaub führe, ist aus zweierlei Gründen zu verzichten. Zum einen kann es dadurch zu unerwünschten Härtefällen kommen, namentlich wenn ein Rückfall kurz vor Ablauf der definierten Zeitdauer erfolgen würde und die Entstehung eines neuen Anspruchs somit in jedem Fall und ohne Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall versagt werden müsste. Zum anderen besteht die Gefahr, dass die festgelegte Zeitdauer nicht kongruent ist, mit der diesbezüglichen Praxis der Ausgleichskassen in Bezug auf die Gewährung der Betreuungsentschädigung. Letzteres kann schlimmstenfalls dazu führen, dass dem Angestellten gestützt auf das PG kein Betreuungsurlaub gewährt werden kann, obwohl die Aus-</p>
--	---	--

SP AR

Die Einführung eines Urlaubs für die Pflege von schwer kranken Kindern werde begrüsst. Im Sinne der Ausführungen zum Art. 29 werde aber gefordert, dass die limitierenden Bedingungen in Bezug auf Urlaubsanspruch bei Hauptkrankheit, Nebenwirkungen als Folgewirkungen und das Wiederauftreten von Symptomen zugunsten der betroffenen Familien aufgehoben würden.

Schwerkranke Kinder sollten nicht als «case» abgehandelt werden, sondern im Verhältnis zu ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen der pflegenden Eltern. Da der Betreuungsbedarf und die Familienstrukturen sehr unterschiedlich sein könnten, sollte der Bezug des Betreuungsurlaubs auch möglichst flexibel gestaltet werden. Deshalb sollte die Bezugsart „tageweise“ im Abs. 2 auch flexibler formuliert werden.

gleichskassen gestützt auf das EOG eine Betreuungsschädigung ausrichten würden. Eine solche Schlechterstellung der Mitarbeitenden gilt es zu vermeiden.

Bzgl. der Thematik der fehlenden Koordination der Ansprüche auf Betreuungsurlaub ist auf die Stellungnahme RR Nr. 38 zu verweisen.

41) Die Regelung, wonach pro Krankheitsfall oder Unfall nur ein Anspruch entsteht, ist auf die Vorgaben im EOG abgestimmt. Die dazugehörigen Erläuterungen, wonach eine Krankheit, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang steht, keine neue Krankheit darstellt, wohingegen ein Rückfall, der nach längerer beschwerdefreier Zeit eintritt, als neue Krankheit zu qualifizieren ist, geben im Arbeitsrecht allgemeingültige Grundsätze wieder, welche bspw. auch bei der Bestimmung der Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit oder bei der Bestimmung des Sperrfristenschutzes Anwendung finden. Auch im Bereich des PG werden diese Grundsätze bspw. in Bezug auf Art. 40 Abs. 1 PG angewandt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb beim Betreuungsurlaub nun davon abgewichen werden soll.

Bezüglich den festgelegten Bezugsmodalitäten, wonach der Betreuungsurlaub am Stück oder tageweise bezogen werden kann, gilt es darauf hinzuweisen, dass die Auszahlung der Betreuungsschädigung als Taggeld erfolgt. Eine weitergehende Flexibilisierung des Bezugs in dem Sinne, dass noch kleinere Urlaubseinheiten bezogen werden können, ist abzulehnen, da dies zu bedeutenden

ARI

Es werde wahrscheinlich eher schwierig sein, zu prüfen, wer nun den Anspruch geltend mache (Vater oder Mutter), und damit die Koordination wie viele Tage bereits bezogen worden seien. Ebenso sei es schwierig, zu unterscheiden, ob es nun dasselbe gesundheitliche Leiden sei oder nicht. Gerade in Bezug auf den Rückfall, welcher anerkannt werde, wenn das Kind über einen längeren Zeitraum nicht krank gewesen sei, stelle sich die Frage, was denn "ein längerer Zeitraum" sei.

Verbändekonferenz

Die Einführung eines Betreuungsurlaubs werde begrüsst. Damit werde eine Lücke im PG bzw. in der PGV geschlossen, welche regelmässig zu Problemen, aber auch zu unbefriedigenden, nicht angemessenen Lösungen geführt habe. Für die Verbändekonferenz bedürfe es aber in diesem Zusammenhang noch einer Präzisierung oder Anpassung. Im Gesetz werde zwar eine Rahmenfrist von 18 Monaten für den Bezug festgelegt. Dagegen sei nichts einzuwenden. Es gebe allerdings auch Fälle, bei welchen die Betreuung eines Kindes (i.A.v. Art. 16o EOG) über Jahre dauere. Diese Fälle seien für die Eltern ausserordentlich belastend. Die

Schwierigkeiten bei der Geltendmachung des Taggeldanspruchs führen würde, wenn nicht sogar verunmöglichen würde.

42) Aus den in der Stellungnahme RR Nr. 38 genannten Gründen wurde bewusst darauf verzichtet, die Ansprüche auf Betreuungsurlaub gemäss PG mit demjenigen gemäss OR in dem Sinne zu koordinieren.

Die Frage, wann ein Rückfall als neuer Fall anerkannt wird und somit ein neuer Urlaubsanspruch entsteht, muss jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung der medizinischen Beurteilung und der diesbezüglichen Praxis der Ausgleichskasse beurteilt werden (vgl. Stellungnahme RR Nr. 40).

43) Die vorliegende Revision bezweckt eine schlanke Anpassung des PG an die neuen Entschädigungsansprüche im EOG. Änderungen, welche in massgeblicher Weise über die Ansprüche im EOG hinausgehen, sind nicht beabsichtigt. Dies gilt auch hinsichtlich der 18-monatigen Rahmenfrist beim Betreuungsurlaub. Diesbezüglich ist ausserdem darauf hinzuweisen, dass aufgrund des Verzichts auf eine Koordination mit dem Urlaubsanspruch gemäss OR (vgl. Stellungnahme RR Nr. 38) ein doppelter Urlaubsanspruch (insgesamt 140 Tage) besteht, sofern beide Elternteile erwerbstätig sind und der OR-Anspruch zuerst bezogen wird. Durch die Summierung der beiden

	<p>Verbändekonferenz gehe davon aus, dass bei derart gelagerten Fällen der Anspruch auf einen Betreuungsanspruch nicht nach 18 Monaten erlöschen dürfe, sondern neu auflebe und somit ein Anspruch weiterbestehe, selbst wenn bei einer rein medizinischen Betrachtungsweise immer vom gleichen Fall ausgegangen werden müsse. In diesem Sinn erscheine eine Präzisierung sinnvoll, wonach dieser Anspruch pro Fall und pro 18 Monate bestehe. Glücklicherweise könne davon ausgegangen werden, dass derartige Fälle äusserst selten sein werden. Aber wenn ausnahmsweise ein derart tragischer Fall eintrete, tue der Kanton als Arbeitgeber gut daran, den Eltern auch nach 18 Monaten mit einem Betreuungsurlaub beizustehen. Dies sei finanziell verkraftbar und zeige, dass der Kanton ein sozialer Arbeitgeber sei. Die Verbändekonferenz schlage deshalb folgende Änderung vor: "Angestellte, [...] haben pro 18 Monate Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 70 Arbeitstagen. Innert dieser Frist entsteht pro Krankheitsfall oder Unfall nur ein Anspruch."</p>	<p>Rahmenfristen können die Urlaubsansprüche in diesem Fall zudem über eine Frist von max. 36 Monaten bezogen werden. Diese Frist sollte ausreichen, um für alle Beteiligten eine tragbare und längerfristig praktikierbare Lösung zu finden, sollte das Kind nach Ablauf der Rahmenfrist(en) weiterhin schwer krank sein.</p>
<p>Art. 77a – Übergangsbestimmung zur Änderung vom ... ¹ Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub für Geburten, die sich vor dem Inkrafttreten dieser Änderung ereigneten, richtet sich nach dem bisherigen Recht.</p>	<p>SP AR Die gewählte Übergangsbestimmung wird begrüsst.</p>	<p>44) Kenntnisnahme.</p>

ARI

Aus Sicht Arbeitnehmer sei dies nachteilig, da er einerseits unbezahlten Urlaub nehmen müsse und deswegen auch eine Lohnneinbusse in Kauf nehme. Weiter würden die Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sie aufgrund der Änderung im OR ebenfalls zwei Wochen Vaterschaftsurlaub hätten. Es stelle sich die grundlegende Frage, wie bis zum Inkrafttreten der PG-Revision mit dem Betreuungsurlaub, Adoption, Verlängerung LFZ bei Aufenthalt des Kindes im Spital etc. umgegangen werde. Für den Vaterschaftsurlaub sei eine Lösung mit unbezahlttem Urlaub und den bisherigen 5 Urlaubstagen gefunden worden. Was sei mit den anderen gesetzlichen Änderungen?

Verbandekonferenz

Es werde angeregt, diese Regelung rückwirkend auf den 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen, sofern die Teilrevision nicht schon vorher in Kraft gesetzt werden könne.

45) Die Übergangsbestimmung stellt klar, dass sich der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, welche sich vor Inkrafttreten der vorliegenden Revision ereigneten, nach dem bisherigen Recht richtet. Die Übergangsbestimmung dient der Rechtssicherheit. Sie drängt sich aufgrund der erweiterten Lohnfortzahlungspflicht auf, um Lohnnachforderungen in Fällen, in denen bereits ein unbezahlter Urlaub bezogen wurde, zu vermeiden.

Bzgl. der Frage, wie bis zum Inkrafttreten des revidierten PG mit den übrigen Urlaubstatbeständen (Betreuungsurlaub, Adoptionsurlaub und verlängerter Mutterschaftsurlaub) zu verfahren sei, ist darauf hinzuweisen, dass diese analog zum Vaterschaftsurlaub gehandhabt werden. D.h. es besteht auch in diesen Fällen die Möglichkeit einen unbezahlten Urlaub zu beziehen, während welchem die EO-Taggelder direkt bezogen werden können.

46) Die rückwirkende Inkraftsetzung von Gesetzen ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft, da ein solches Vorgehen im Grunde im Widerspruch zum Gebot der Rechtssicherheit steht oder auch gegen das Gebot der Rechtsgleichheit und des Vertrauensschutzprinzips verstossen kann. Auf eine rückwirkende Inkraftsetzung ohne zwingende Gründe sollte daher verzichtet werden.