



An die Mitglieder
des Kantonsrates

Sabrina Baumgartner
Leiterin Parlamentsdienst
Tel. +41 71 353 62 58
Sabrina.Baumgartner@ar.ch

Herisau, 20. Juni 2022

2000.265

Personalgesetz, Teilrevision 2023 (Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Betreuungsurlaub); 1. Lesung

2. Bericht und Antrag der Kommission Finanzen vom 20. Juni 2022

Sehr geehrter Herr Kantonsratspräsident
Sehr geehrte Damen Kantonsrätinnen
Sehr geehrte Herren Kantonsräte

A. Ausgangslage

Die Teilrevision des Personalgesetzes (PG; bGS 142.21) erfolgt vor dem Hintergrund diverser Änderungen im Bundesrecht (zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub, 14- wöchiger Betreuungsurlaub für Eltern eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes, sofern das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen muss, zweiwöchigen Adoptionsurlaub). Im September 2021 nahm das Schweizer Stimmvolk ausserdem die Gesetzesvorlage zur «Ehe für alle» an.

Eine Angleichung an diese bundesrechtlichen Änderungen bedingt verschiedene Anpassungen im kantonalen Personalgesetz. Es sollen insbesondere die Dauer des Vaterschaftsurlaubs und in gewissen Konstellationen auch diejenige des Mutterschaftsurlaubs verlängert werden. Der Vaterschaftsurlaub soll zudem auf die Elternschaft nach Art. 255a ZGB (SR 210) ausgedehnt werden, womit er zu einem Elternschaftsurlaub wird. Schliesslich sollen ein Adoptions- sowie ein Betreuungsurlaub eingeführt werden.

Die Kommission Finanzen hat an ihren Sitzungen vom 19. Mai 2022 und 20. Juni 2022 die Teilrevision des Personalgesetzes in 1. Lesung beraten. Für die Beratung standen folgende Unterlagen zur Verfügung:

- Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 22. Februar 2022 «Personalgesetz; Teilrevision 2023 (PG Rev 23); 1. Lesung» mit drei Beilagen



An der Sitzung vom 19. Mai 2022 standen Damian Kalbermatter, Leiter Personalamt und Samira Kohler, juristische Mitarbeiterin Personalamt, für Erläuterungen und Auskünfte zur Verfügung. An der Sitzung vom 20. Juni 2022 war Regierungsrat Paul Signer für Auskünfte anwesend.

B. Erwägungen

1. Grundzüge der Vorlage

Die vorliegende Teilrevision des Personalgesetzes beinhaltet vor allem den Nachvollzug von Bundesvorgaben. Aus Sicht der Kommission ist es richtig, dass dieser Nachvollzug jetzt angegangen wird. Es ist eine schlanke Vorlage, die so rasch als möglich in Kraft treten soll.

Der Regierungsrat geht mit den vorgeschlagenen Änderungen etwas über die Vorgaben des Bundes hinaus, in dem die Urlaube zu 100 % entschädigt werden. Die Erwerbsausfallversicherung des Bundes übernimmt nur 80 % des Lohns bis maximal 196 Franken pro Tag. Die Kommission begrüsst explizit, dass die Lohnfortzahlung überall zu 100 % gewährt wird. Dies ist ein konsistenter Ansatz. Finanziell hat die Teilrevision wenig Auswirkungen.

In der politischen Bewertung der Vorlage war sich die Kommission uneins. Einige Mitglieder heben hervor, dass die Lohnfortzahlung zu 100 % bei allen Urlauben den Kanton als Arbeitgeber attraktiv machen. Dasselbe gilt für den Betreuungsurlaub, den beide Partner beziehen können. Andere Mitglieder weisen darauf hin, dass der Kanton als Arbeitgeber durch die Teilrevision nicht viel attraktiver wird. Die Anpassungen heben den Kanton lediglich auf das gleiche Niveau von anderen Kantonen.

Die Kommission war sich jedoch einig, dass es im Personalgesetz viele Punkte gibt, die aus einer Gesamtsicht überprüft und angepasst werden sollten. Momentan laufen im Personalamt erste Vorarbeiten dazu. Ein konkretes Projekt gibt es jedoch noch nicht. Aus Sicht der Kommission ist eine Totalrevision des Personalgesetzes mittelfristig anzustreben.

2. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

Art. 42 Abs. 2^{bis}, Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Im Normalfall beträgt der Mutterschaftsurlaub bzw. die in diesem Zusammenhang gewährte vollumfängliche Lohnfortzahlung 112 Kalendertage, wobei der Urlaub bereits vor der Geburt, jedoch frühestens 14 Kalendertage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, angetreten werden kann (vgl. Art. 42 Abs. 2 PG). Neu soll sich gemäss Art. 42 Abs. 2^{bis} die Dauer des Mutterschaftsurlaubs bzw. der vollumfänglichen Lohnfortzahlung verlängern, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Die Verlängerung erfolgt um die Anzahl Tage, welche das Kind im Spital verbracht hat, jedoch um maximal 56 Kalendertage.



Die Kommission störte sich in diesem Artikel vor allem am Wort «ununterbrochen». Ein Spitalaufenthalt kann aus verschiedenen Gründen unterbrochen werden, auch wenn das Kind weiterhin sehr krank ist und unter Umständen innert weniger Tage wieder im Spital aufgenommen werden muss. Für diesen Fall gäbe es dann keine Lohnfortzahlung. Die Kommission befürchtet, dass damit unnötig Härtefälle geschaffen werden. Sie beantragt daher neu folgende Formulierung von Art. 42 Abs. 2^{bis}:

Art. 42 Abs. 2^{bis}

Muss das Kind während des Mutterschaftsurlaubs gemäss Abs. 2 während mindestens 14 Kalendertagen im Spital verweilen, verlängert sich die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage.

Diese Lösung ermöglicht mehr Flexibilität. Zum einen ist es nicht mehr nötig, dass der Spitalaufenthalt ununterbrochen ist, zum anderen ist es auch nicht mehr zwingend, dass der Aufenthalt unmittelbar nach der Geburt stattgefunden hat. Das Departement Finanzen schätzt die finanziellen Folgen dieser Änderung pro Einzelfall bei einer durchschnittlichen Besoldungshöhe und einem Beschäftigungsgrad von 100 % auf maximal 20'000 Franken. Die Kommission ist der Ansicht, dass diese Formulierung für die wenigen Betroffenen eine sehr grosse Entlastung darstellt. Im Gegenzug sind die finanziellen Konsequenzen bei wenigen Fälle pro Jahr sehr gering. Aufgrund dieser Kosten-/Nutzenabschätzung beantragt die Kommission die Änderung einstimmig.

Art. 54, Elternschafts- und Adoptionsurlaub

Das geltende Personalrecht sieht derzeit einen Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen vor (Art. 54a PG). Gemäss Antrag des Regierungsrates sollen Angestellte bei Vaterschaft oder Elternschaft nach Art. 255a ZGB Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen erhalten. Anlässlich der letzten Revision des Personalgesetzes 2016 hat der Kantonsrat den Antrag des Regierungsrates bereits von zehn auf fünf Tage korrigiert.

Einige Kantone und die Bundesverwaltung haben entschieden, die Revision für einen Ausbau des Vaterschaftsurlaubs auf mehr als zehn Tage zu nutzen. Der Vorschlag des Regierungsrates fällt daher aus Sicht der Kommission eher moderat aus. Sie unterstützt den Antrag des Regierungsrates.

C. Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen bei einer Annahme der beantragten Änderung der Kommission zu Art. 42 Abs. 2^{bis} können nicht genau beziffert werden, da dies davon abhängt, wie viele Fälle auftreten. Pro Fall ist mit Mehrkosten von maximal 20'000 Franken zu rechnen.

Die Kommission Finanzen wollte im Hinblick auf die 1. Lesung im Kantonsrat vom Departement Finanzen wissen, welche finanziellen Konsequenzen eine Verlängerung des Elternschaftsurlaubs auf 15 oder 20 Tage hätte. Das Departement weist darauf hin, dass die Kosten für den Elternschaftsurlaub, welche 10 Tage übersteigen, vollumfänglich zu Lasten des Kantons fallen. Der Anteil, der den Kanton alleine übernehmen muss, steigt folglich mit jedem zusätzlichen Tag. Pro fünf zusätzliche Tage ist mit Kosten von rund 40'000 Franken zu rechnen.

Die Kosten belaufen sich pro Modell somit auf:



35'000 Franken bei 10 Tagen
75'000 Franken bei 15 Tagen
115'000 Franken bei 20 Tagen

Die Berechnungen der Kosten beziehen sich auf die kantonale Verwaltung und ihre selbständigen und unselbständigen Anstalten und Betriebe, aber nicht auf den Spitalverbund.

D. Antrag

Die Kommission Finanzen beantragt Ihnen,

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision des Personalgesetzes 2023 (PG Rev 23) mit der Änderung der Kommission in 1. Lesung zuzustimmen.

Im Namen der Kommission Finanzen

Oliver Schmid, Präsident

Sabrina Baumgartner, Aktuarin