



SRB-Nr. 127

Gemeinderat Stephan Müller; Motion betreffend "Vaterschaftsurlaub"

Beantwortung

Sehr geehrte Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

An der Gemeinderatssitzung vom 17. Januar 2007 reichte Gemeinderat Stephan Müller eine von 22 Gemeinderatsmitgliedern mitunterzeichnete Motion nach Art. 43 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat Frauenfeld ein. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

"Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub ist die Auszeit für Väter nach der Geburt eines Kindes nicht gesetzlich geregelt. Der Bundesrat lehnte 1998 eine gesetzliche Regelung mit der Begründung ab, den Gemeinden und Kantonen nicht vorschreiben zu wollen, wie viele freie Tage sie ihren Beamten und Angestellten bei der Geburt eines Kindes gewähren wollen.

Die Kompetenzen zur Festlegung eines Vaterschaftsurlaubs liegen somit beim Stadt- bzw. Gemeinderat. Heute wird in Art. 83 des städtischen Personalreglements ein 1-tägiger Urlaub für Vaterschaft gewährt.

Der Stadtrat wird deshalb eingeladen, dem Gemeinderat einen grosszügigen Vorschlag für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs für das städtische Personal vorzulegen. Insbesondere ist eine Anpassung des Art. 83 des städtischen Personalreglements zu überprüfen."

Der Motionär begründete seinen parlamentarischen Vorstoss in der gleichen Gemeinderatssitzung. Die Motionsbegründung lautet wie folgt:

1. In den ersten 6 - 8 Wochen nach der Geburt eines Kindes stellt sich ein Elternpaar auf die neue Situation und das Baby ein. Familiäre Strukturen entstehen und müssen sich setzen.
2. Es gilt als Familienvater in dieser Zeit der gewordenen Mutter emotional beizustehen, sie zu entlasten und allenfalls die anderen Kinder zu betreuen. Zur Wahrnehmung dieser sozialen Eigenverantwortung als Vater ist ein einzelner Urlaubstag nicht hinreichend.

3. Dieser Tatsache begegnen immer mehr privatwirtschaftliche Unternehmen mit der Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von bis zu 10 Tagen (Migros 10 Tage, SBB 5 Tage, Swiss Re seit 1999 10 Tage, Credit Suisse 5 Tage usw.) Die Stadt als Arbeitgeber sollte diesbezüglich eine Vorbildfunktion übernehmen.
4. Ich zitiere aus dem Realisierungsprogramm Stadtentwicklung der Stadt Frauenfeld 2004, Massnahme Nr. 20: '...Die Stadt Frauenfeld soll unter familienpolitischen Kriterien durchleuchtet und Ansätze zur Weiterentwicklung förderlicher Rahmenbedingungen eruiert werden. Eine Profilierung als kinderfreundliche Gemeinde soll die Position von Frauenfeld als attraktivem Wohnort für Familien stärken.'
5. Eine Familie besteht per Definition aus einer Mutter, einem Kind und einem Vater. Ein Vaterschaftsurlaub ist lediglich ein weiterer Schritt hin zur Gleichstellung von Frau und eben dem Mann.
6. Es geht mir persönlich nicht darum, einen 14wöchigen Vaterschaftsurlaub zu fordern. Viel mehr bin ich der Meinung, dass bei der ganzen Diskussion um die Mutterschaft, die Vaterschaft gänzlich vernachlässigt wird. Deshalb fordere ich den Stadtrat auf, sich auch zu diesem Thema ein paar Gedanken über die Notwendigkeit, Dauer, Kosten etc. zu machen
7. Abschliessend ist festzuhalten, dass eine Geburt normalerweise an sich ein freudiges Ereignis ist, das alleine ein paar Ferientage rechtfertigen würde.

Kurz zusammengefasst verlangt der Motionär eine Überprüfung bzw. Anpassung von Art. 83 des Personalreglements in dem Sinne, dass bezüglich Vaterschaftsurlaub eine grosszügigere Lösung als die heutige Eingang in das Reglement findet.

Gemäss Art. 43 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat Frauenfeld beinhaltet eine Motion einen Auftrag an den Stadtrat, einen Beschlussesentwurf über einen Gegenstand vorzulegen, der nicht in die abschliessende Zuständigkeit des Stadtrates fällt. Das Personalreglement liegt gemäss unserer Gemeindeordnung - im Gegensatz zum Besoldungsreglement und entgegen der Auffassung des Motionärs - nicht in der Zuständigkeit des Gemeinderates, sondern des Stadtrates. Insofern könnte der Stadtrat die Motion als unzulässig zurückweisen und die Angelegenheit auf sich beruhen lassen.

Der Stadtrat teilt aber die Auffassung des Motionärs, dass der heute geltende "Vaterschaftsurlaub" nach Art. 83 des Personalreglements mit nur einem Tag bezahlten Urlaubs etwas engherzig ausgestaltet ist und im Sinne einer kinderfreundlichen Stadt grosszügiger geregelt werden sollte. Er geht auch mit dem Motionär einig, dass Vater- und Mutterschaft nicht absolut gleichzusetzen sind und deshalb auch die Bemessung des entsprechenden Urlaubs - angesichts der in aller Regel unterschiedlichen Betroffenheit von Vater und Mutter durch den Familienzuwachs - nicht gleich zu behandeln ist.

Eine Frage des Masses

Für den Stadtrat ist also der Grundsatz einer grosszügigeren Regelung des "Vaterschaftsurlaubs" unbestritten, doch sollte diesbezüglich eine massvolle und auch gegenüber anderen Arbeitgebern auf dem Platz Frauenfeld vertretbare Lösung gefunden werden. Der Begriff Vaterschaftsurlaub scheint in diesem Zusammenhang auch nicht besonders glücklich, da er die Assoziation zum Mutterschaftsurlaub schafft, der unter völlig anderen Gesichtspunkten gewährt wird und versicherungstechnisch abgestützt ist.

Es kann also nur darum gehen, die Anzahl Tage bezahlten Urlaubs für Väter "bei der Geburt eines eigenen Kindes" nach Art. 83 Personalreglement zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

Unser Personalreglement sieht für den Todesfall eines Ehe- oder Lebenspartners bzw. eines direkten Nachkommens drei bezahlte Urlaubstage vor. Es stellt sich daher die Frage, ob für die Geburt eines eigenen Kindes nicht mindestens die gleiche Elle angesetzt werden müsste. Andererseits geniesst das thurgauische Staatspersonal gemäss regierungsrätlicher Rechtsstellungsverordnung zwei Tage bezahlten Urlaub bei der Geburt eines eigenen Kindes.

Stellt man die Lösung des Kantons jener der vom Motionär erwähnten (zum Teil privaten) Unternehmen gegenüber, erscheinen zwei Tage "Vaterschaftsurlaub" auch unter dem Aspekt der Verdoppelung der heutigen Anzahl Urlaubstage als nicht besonders fortschrittlich.

Gemäss den Ausführungen des Motionärs bezweckt der "Vaterschaftsurlaubs" nicht die eigentliche Betreuung des Kindes, sondern den Aufbau einer Vater-Kind-Beziehung und um die Freistellung des Vaters in der ersten Zeit nach der Geburt seines Kindes zur Unterstützung der Mutter in organisatorischen und praktischen Fragen. Nach Ansicht des Stadtrates ist es daher auch nicht notwendig, Art. 83 Abs. 2 (Pflege eines eigenen Kindes) des Personalreglements zu erweitern, was der Motionär auch nicht verlangt. Für diese speziellen Lebens- resp. Notlagen konnten im Einzelfall stets grosszügige Lösungen gefunden werden.

Der Stadtrat vertritt die Auffassung, dass es für Angestellte der Stadt nach wie vor zumutbar ist, bei der Geburt des eigenen Kindes für die Unterstützung der Mutter in den ersten Tagen eine gewisse Anzahl Ferientage zu "opfern". Für Mitarbeitende einer kinder- und familienfreundlichen Stadt sollte aber dieses "Opfer" nicht zu einer schmerzhaften Kürzung des reglementarischen Ferienanspruchs von insgesamt 20 Arbeitstagen (bis zum Alter 50) führen.

Erfahrungsgemäss haben Väter, die im Anschluss an die Geburt eines eigenen Kindes nach dem bezahlten Urlaubstag noch Ferien eingezogen haben, nie mehr als eine Woche am Arbeitsplatz bei der Stadt gefehlt. Das entsprechende Bedürfnis dürfte daher in der Regel auch nicht über fünf Arbeitstage hinausgehen.

In den sechs grössten Gemeinden des Kantons Thurgau gelten bis heute folgende Regelungen:

- Amriswil: 1 Tag Urlaub,
- Arbon: 2 Tage Urlaub,
- Kreuzlingen: 2 Tage Urlaub,
- Romanshorn: 1 Tag Urlaub,
- Weinfelden: 2 Tage Urlaub.

Nach heutigem Kenntnisstand sind in keiner dieser Gemeinden längere Fristen für den "Vaterschaftsurlaub" geplant.

Unter Abwägung der bestehenden bzw. konkret geplanten Regelungen in den Thurgauer Gemeinden und beim Kanton gegenüber den weitergehenden Lösungen gewisser privater und öffentlicher Unternehmungen kommt der Stadtrat zum Schluss, dass dem männlichen Personal für die Geburt des eigenen Kindes *drei bezahlte Urlaubstage* zu gewähren sind und Art. 83 des Personalreglements in diesem Sinne anzupassen ist.

Diese massvolle Lösung entspricht einerseits der bereits eingespielten Regelung bei Todesfällen von nahen Angehörigen (Ehepartnern und direkten Nachkommen), begrenzt andererseits aber auch klar die speziell gewährte Freizeit auf ein Mass, welches gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern im Kanton vertreten werden kann. Mit dem gegenüber dem Kanton und einigen Gemeinden um einen Tag erweiterten Urlaubsanspruch von "frischgebackenen" Vätern setzt die Stadt ein Zeichen als familienfreundliche Arbeitgeberin, macht aber auch deutlich, dass von den Vätern im Falle weitergehender Urlaubswünsche Ferientage und/oder eventuell unbezahlter Urlaub bezogen werden müssten.

Finanziell wird sich die geplante Ausdehnung des "bezahlten Urlaubs bei der Geburt eines eigenen Kindes" von einem Tag auf drei Tage nur unbedeutend auswirken, da sich die Anzahl Geburten von Ehe- oder Lebenspartnerinnen städtischer Angestellter gemäss Auskunft der Personalfachstelle auf durchschnittlich *einen Fall* pro Jahr beschränkt. Dieser Aspekt allein darf aber nicht dazu führen, die Urlaubsregelung zu grosszügig zu gestalten, sind doch auch die betriebl-

chen Interessen zu wahren. Jede Abwesenheit von Mitarbeitenden ist durch organisatorische Massnahmen zu kompensieren und kostet in der Regel auch Geld.

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

Aufgrund vorstehender Darlegungen und Erwägungen ist der Stadtrat gewillt, Art. 83 Abs. 1 des Personalreglements in dem Sinne zu ändern, dass bei der "Geburt eines eigenen Kindes" anstatt eines Tages zukünftig drei Tage bezahlten Urlaubs gewährt werden. Dieser Urlaub ist innert 14 Tagen nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Da das Personalreglement im Rahmen der von Ihrem Rat beschlossenen Teilrevision des Besoldungsreglements per 1. Juli 2007 ohnehin gewisse Anpassungen erfährt, erscheint es dem Stadtrat zweckmässig, diese Änderung auf den gleichen Zeitpunkt hin vorzunehmen.

Der Stadtrat erfüllt somit (teilweise) die materielle Forderung der Motion von Gemeinderat Stephan Müller. Da indes die in Aussicht gestellte Revision von Art. 83 Abs. 1 des Personalreglements in die abschliessende Zuständigkeit des Stadtrates fällt und vorliegend das parlamentarische Mittel einer Motion unzulässig ist, beantragen wir Ihnen, die Motion Müller *nicht erheblich* zu erklären .

Frauenfeld, 27. Februar 2007

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD

Der Stadtammann Der Stadtschreiber