



1360

**Ratschlag betreffend Änderung der Personalordnung
(Einführung des Vaterschaftsurlaubs)**

Vom Kirchenrat verabschiedet am 10. Mai 2021

Der Synode vorgelegt am 30. Juni 2021

1. Ausgangslage

Die Einführung eines über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaubs wurde in der Volksabstimmung vom 27. September 2020 mit einer Mehrheit von 60,3 Prozent angenommen. An seiner Sitzung vom 21. Oktober 2020 hat der Bundesrat das Datum für das Inkrafttreten der Gesetzesänderung auf den 1. Januar 2021 festgelegt und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen verabschiedet.

Der Anspruch besteht für Väter von Kindern, die am 1. Januar 2021 oder später geboren sind. Der Vater muss im rechtlichen Sinne Vater des Kindes sein. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Nach dieser Frist gehen nicht in Anspruch genommene Urlaubstage verloren. Der Urlaub kann in Absprache mit dem Arbeitgeber an 14 aufeinanderfolgenden Tagen (inklusive Wochenende) oder tageweise (zehn Tage) bezogen werden. Ein Anrecht auf Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren.

Wie der Mutterschaftsurlaub wird der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung finanziert. 0,05 zusätzliche Lohnprozente werden hierfür je hälftig bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern erhoben. Es müssen keine Lohnfortzahlungen während des Vaterschaftsurlaubs geleistet werden, hingegen besteht Anspruch auf 14 Taggelder der Erwerbsersatzordnung. Bei tageweisem Bezug werden pro fünf Tage zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet. Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch CHF 196.-- pro Tag. Es wird sich mit der Zeit zeigen, wie die Betriebe den Vaterschaftsurlaub umsetzen (z.B. 100% Lohnfortzahlung).

Die Volksinitiative hatte ursprünglich einen vierwöchigen bezahlten Urlaub gefordert. Im europäischen Vergleich fällt sowohl der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub als auch der gesetzliche 14-wöchige Mutterschaftsurlaub bescheiden aus. EU-Staaten sind bereits heute verpflichtet, einen Elternurlaub von mindestens vier Monaten pro arbeitnehmendem Elternteil vorzusehen. Die Staaten entscheiden selbst, ob der Elternurlaub vergütet wird oder nicht, zwei Monate müssen jedoch vergütet sein.

2. Situation der ERK BS

Der Kirchenrat hat sich zur Einführung des gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaubes folgende Überlegungen gemacht:

Einerseits steht die ERK BS unter einem gewissen Spardruck, zahlreiche Anstellungen sind drittfinanziert und einzelne Drittfinanzierende möchten den Arbeitnehmenden lediglich die Entschädigung weitergeben, die gemäss der Erwerbsersatzordnung ausbezahlt wird, andererseits hat die Synode der ERK BS soeben CHF 8 Mio. für die Renovation und Umnutzung von drei Kirchen bewilligt.

Zunächst gingen die Überlegungen dahin, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gleich zu behandeln und den vollen Lohn weiterzugeben, den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub jedoch von 16 auf 14 Wochen zu kürzen. Damit sollte verhindert werden, dass die Personalkosten infolge Elternurlaub steigen. Die zwei Wochen Mutterschaftsurlaub bei voller

Lohnzahlung sind jedoch nicht wirklich eine bedeutende Ausgabe. Pro Jahr werden etwa zwei bis drei Mutterschaftsurlaube verzeichnet, d.h. max. 6 Wochen bezahlte Arbeit, wobei Frauen in dieser Situation meist teilzeitlich arbeiten und der freiwillige Mutterschaftsurlaub von 2 Wochen maximal CH 12'000 kostet. Die Einsparung wäre deshalb sehr gering.

Auf den 1. Juli 2005 trat die gesetzliche Regelung des Mutterschaftsurlaubs auf Bundesebene in Kraft. Obwohl diese gesetzliche Regelung nur 14 Wochen Urlaub vorsieht, blieb die Synode auf Antrag des Kirchenrates bei den bereits geltenden 16 Wochen Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub bei Einführung der Personalordnung am 21. Juni 2006. Bis 2008 konnte dieser Urlaub bis sechs Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft angetreten werden. Damit sich Personalordnung und das Reglement über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub im Rahmen des bundesrechtlichen Erwerbsersatzgesetzes bewegen, wurde im Juni 2008 der Beginn des Urlaubs auf frühestens 2 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt festgesetzt. Die Reduktion des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen auf die gesetzlichen 14 Wochen wurde damals auch in der Synode nie thematisiert.

Der Kirchenrat ist auch heute der Überzeugung, dass die Reduktion des Mutterschaftsurlaubs - auch zu Gunsten des Vaterschaftsurlaubes - als Sparübung familienpolitisch ein falsches Zeichen setzt. Ausserdem ist der Vaterschaftsurlaub «freiwillig», d.h. er verfällt, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten bezogen ist, währenddessen mindestens der grosse Teil des Mutterschaftsurlaubs obligatorisch ist und die Frau ein Arbeitsverbot nach der Geburt hat.

Aus diesen Überlegungen ist der Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen nicht zu verändern und zusätzlich ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub bei voller Lohnzahlung zu bewilligen. Die volle Lohnzahlung anstelle des Taggeldes könnte sich auch aus der formellen Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ergeben. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub werden beim Vaterschaftsurlaub in der Regel keine Stellvertreterkosten übernommen (Ausnahme z.B. Religionsunterricht).

3. Änderung der Personalordnung und Vaterschaftsreglement

Der Vaterschaftsurlaub soll wie der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub in der Personalordnung verankert und das Nähere in einem Reglement geordnet werden.

Die Personalordnung wird wie folgt geändert:

Nach § 35 Schwangerschaft und Mutterschaft wird die Personalordnung (Kirchliche Gesetzessammlung IV E 2) ergänzt mit einem neuen § 35a:

§ 35a

Vaterschaftsurlaub

1. Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes sein rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.

2. An die Lohnzahlung wird die Vaterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbssersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.
3. Der Kirchenrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

Das Reglement über den Vaterschaftsurlaub regelt was folgt (vgl. Anhang zum Ratschlag):

1. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.
2. Bezieht ein Mitarbeiter einen Vaterschaftsurlaub, dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.
3. Kündigt die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis und hat der Mitarbeiter vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub, wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.
4. Beim Vaterschaftsurlaub wird Lohnfortzahlung geleistet.
5. Stellvertreterkosten beim Vaterschaftsurlaub werden übernommen, sofern die Arbeit nicht aufschiebbar, respektive die Anwesenheit einer Person erforderlich ist.

4. Antrag des Kirchenrates

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen ersucht der Kirchenrat die Synode, dem nachstehenden Beschlussantrag betreffend Einführung des Vaterschaftsurlaubs in der Personalordnung zuzustimmen.

Basel, 10. Mai 2021

Namens des Kirchenrates

Der Präsident: Pfr. Dr. Lukas Kundert
Der Sekretär: Peter Breisinger

B E S C H L U S S

der Synode der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt

betreffend

Änderung der Personalordnung und Einführung des Vaterschaftsurlaubs

vom 30. Juni 2021

I. Die Personalordnung vom 21. Juni 2006 wird wie folgt ergänzt:

§ 35a

Vaterschaftsurlaub

1. Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes sein rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.
2. An die Lohnzahlung wird die Vaterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 angerechnet.
3. Der Kirchenrat ordnet das Nähere in einem Reglement.

II. Diese Bestimmung tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2021 in Kraft.

III. Dieser Beschluss ist zu publizieren. Er unterliegt dem Referendum.

Reglement über den Vaterschaftsurlaub

Vom ... 2021

Der Kirchenrat beschliesst, gestützt auf §35a der Personalordnung vom 21. Juni 2006 mit den seitherigen Änderungen bis 30. Juni 2021:

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeiter, die in einem Anstellungsverhältnis zur Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt stehen.

Der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes sein rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.

§ 2

Bezug

Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Wird der Vaterschaftsurlaub nicht innert der obgenannten Frist bezogen, verfällt er.

§ 3

Vaterschaftsurlaub und Ferienanspruch

Bezieht ein Mitarbeiter einen Vaterschaftsurlaub dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

§ 4

Vaterschaftsurlaub bei Kündigung durch die Arbeitgeberin

Kündigt die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis und hat der Mitarbeiter vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub, wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

§5

Beginn der Wirksamkeit

Dieses Reglement ist rückwirkend per 1. Januar 2021 wirksam.