



An den Grossen Rat

21.5844.02

FD/P215844

Basel, 23. März 2022

Regierungsratsbeschluss vom 22. März 2022

## **Schriftliche Anfrage Luca Urgese betreffend «Jahresobergrenze bei Freistellung zur Betreuung kranker Kinder durch Kantonsangestellte»**

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Luca Urgese dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Der Kanton Basel-Stadt versteht sich als fortschrittlicher Arbeitgeber. Er deklariert sich selbst auch als familienfreundlichen Arbeitgeber: «Sie haben Familie? Es ist uns ein Anliegen, Sie bei dieser Aufgabe zu unterstützen.» So die Erklärung auf der Webseite von HR Basel-Stadt ([www.arbeitgeber.bs.ch](http://www.arbeitgeber.bs.ch)).

Eine häufig vorkommende Aufgabe als Eltern ist, sich um ein krankes Kind zu kümmern. Erfahrungsgemäss werden Kinder gerade in der kalten Jahreszeit öfters krank, sodass Eltern immer wieder kurzfristig eine Betreuung organisieren müssen. Insbesondere während der Pandemie kann und darf die Fremdbetreuung teilweise schon bei reinen Erkältungssymptomen nicht mehr in Anspruch genommen werden. Diese Option fällt also rasch ausser Betracht. Nicht immer können Grosseltern oder sonst eine Betreuung aus dem persönlichen Umfeld organisiert werden. Und gerade Grosseltern sollten während der Pandemie die Betreuung im Krankheitsfall gar nicht übernehmen. Um die Betreuung dennoch sicherzustellen, bleibt den Eltern keine andere Lösung, als zu Hause zu bleiben und das kranke Kind zu pflegen.

Das private Arbeitsrecht sieht für solche Situationen eine Lösung vor. In Art. 36 Abs. 3 ArG ist für Arbeitnehmende mit Familienpflichten vorgesehen, dass diesen in einem solchen Fall einen Freistellungsanspruch von bis zu drei Tagen pro Ereignis haben. Eine Jahresobergrenze ist gemäss Art. 36 Abs. 4 ArG bei Kindern nicht vorgesehen. Dies im Gegensatz zu anderen Familienpflichten wie z.B. die Betreuung eines sonstigen Familienmitglieds oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, wo eine Jahresobergrenze von zehn Tagen gilt.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt hat sich weitgehend an dieser Regelung orientiert. In § 18 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV) sind die Fälle von bezahltem Urlaub für persönliche Angelegenheiten geregelt. § 18 Abs. 1 Ziff. 4 sieht dabei vor, dass bei unvorhergesehenen Betreuungsempfängern von

eigenen Kindern oder nahen Angehörigen bezahlter Urlaub bis maximal drei Tage pro Ereignis beansprucht werden kann. Im Gegensatz zum Arbeitsgesetz ist jedoch auch bei Kindern eine Jahresobergrenze von maximal zehn Arbeitstagen vorgesehen.

Gerade für Eltern mit mehreren Kindern ist diese Jahresobergrenze von zehn Tagen ein Problem. Da die Obergrenze von zehn Tagen nicht pro Kind gilt, sondern absolut, kann diese dann schnell erreicht werden. Kommt hinzu: Die genannte Obergrenze gilt für ein 100%-Pensum. Insbesondere Mütter, die immer noch einen grossen Anteil der Betreuungsarbeit leisten und gleichzeitig arbeiten, haben mit Teilzeitpensen entsprechend weniger Tage zur Verfügung.

Ein konkretes Beispiel: Einem Elternteil mit einem 60%-Pensum und zwei Kindern stehen insgesamt 6 Tage pro Jahr zur Verfügung, also 3 Tage pro Kind. Es ist insbesondere bei Kleinkindern sehr wahrscheinlich, dass diese Obergrenze überschritten wird.

In der übrigen Zeit sind die Eltern mit ihrem kranken Kind auf sich allein gestellt. Home-Office ist in einer solchen Situation je nach Arbeitsplatz nicht oder nur eingeschränkt möglich. Um die Betreuung sicherzustellen, bleibt den Eltern dann nur noch der Ferienbezug bzw. die Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub übrig. Dies führt zu Lohnausfall, der vor allem Frauen betrifft. Zusammen mit der Belastung durch allfällige Fremdbetreuungskosten, die in einem solchen Fall trotzdem bezahlt werden müssen, können sich insbesondere einkommensschwächere Familien einen solchen Lohnausfall kaum leisten.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Was ist der Grund, dass die Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons im Fall von kranken eigenen Kindern im Gegensatz zum eidgenössischen Arbeitsgesetz eine Jahresobergrenze von maximal zehn Tagen vorsieht?
2. Hält der Regierungsrat diese Regelung für vereinbar mit dem Eigenanspruch, ein fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, der seine Angestellten bei der Wahrnehmung der Familienpflichten unterstützt?
3. Ist der Regierungsrat bereit, die Regelung der Ferien- und Urlaubsverordnung an das eidgenössische Arbeitsrecht anzupassen und die Jahresobergrenze von zehn Tagen für die Betreuung von kranken eigenen Kindern aufzuheben?

Luca Urgese»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

## **1. Einleitende Bemerkung**

Der Fragesteller hält zutreffend fest, dass während der Corona-Pandemie für arbeitstätige Eltern bei Erkrankung ihres Kindes das kurzfristige Organisieren einer Betreuung wesentlich erschwert war. Dem hat der Regierungsrat mit situativen Sonderregelungen Rechnung getragen und dabei insbesondere während der Schliessung der Schulen einen über § 18 Abs. 1 Ziff. 4 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV, SG 162.410) hinausgehenden Anspruch auf Betreuungstage gewährt.

## 2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Was ist der Grund, dass die Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons im Fall von kranken eigenen Kindern im Gegensatz zum eidgenössischen Arbeitsgesetz eine Jahresobergrenze von maximal zehn Tagen vorsieht?*

Gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 4 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV, SG 162.410) können Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung bei unvorhergesehenen Betreuungsempfängern von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen. In Anlehnung an den neuen Art. 329h Obligationenrecht (OR, SR 220), welcher am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, wurden in der FUV die Obergrenzen für den Bezug dieses Urlaubs per 1. Januar 2021 von bisher zwei auf maximal drei Tage pro Ereignis und von bisher sechs auf maximal zehn Tage pro Jahr erhöht.

Daraus folgt, dass der bezahlte Betreuungsurlaub den Mitarbeitenden zur Verfügung steht, um «unvorhergesehene Betreuungsempfänger» zu überbrücken. Es geht somit nicht um die Übernahme von längerfristigen Betreuungsaufgaben, sondern um das Organisieren einer adäquaten Betreuung. Dabei ist festzuhalten, dass bei Berufstätigkeit beider Elternteile beide den Anspruch geltend machen können.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass im Unterschied zum neuen Art. 329h OR und zu Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes der Anspruch auf Betreuungsurlaub gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 4 FUV keine gesundheitliche Beeinträchtigung des zu betreuenden Kindes, sondern nur einen Betreuungsempfänger voraussetzt. Entsprechend kann der Urlaub auch dann beansprucht werden, wenn ein Kind zwar gesund ist, seine Betreuung aber nicht sichergestellt werden kann, weil z. B. die Tagesmutter erkrankt ist. Es muss auch kein Arztzeugnis beigebracht werden.

Im Rahmen der Revision von § 18 Abs. 1 Ziff. 4 FUV per 1. Januar 2021 hat das Finanzdepartement den Bezug des Betreuungsurlaubs erhoben. Dabei hat sich gezeigt, dass von den 1'417 Mitarbeitenden (exklusive Lehrpersonen), die im Referenzjahr 2019 (also noch vor der Corona-Krise) Betreuungsurlaub bezogen haben, der Mittelwert der in Anspruch genommenen Betreuungsurlaubstage 2,71 Tage (Median 1,76 Tage) betrug und dass nur in wenigen Fällen die damals noch geltenden sechs Tage pro Jahr ausgeschöpft worden sind. Der Regierungsrat geht daher davon aus, dass zehn bezahlte Betreuungstage pro Jahr (entsprechend zwei Wochen pro Elternteil und insgesamt vier Wochen für beide Elternteile) genügend Zeit verschaffen, um bei unvorhergesehenen Betreuungsempfängern die notwendige Betreuung durch Dritte sicherzustellen. Ob sich per 1. Januar 2021 erhöhte Maximallimite von zehn Tagen in diesem Sinne bewähren wird, kann jedoch im heutigen Zeitpunkt noch nicht abschliessend beurteilt werden, da sie noch neu ist. Der Regierungsrat hat jedoch für die Jahre 2022 und 2023 eine Auswertung veranlasst, gestützt darauf zu prüfen ist, ob betreffend die Jahresobergrenze weiterer Anpassungsbedarf besteht.

2. *Hält der Regierungsrat diese Regelung für vereinbar mit dem Eigenanspruch, ein fortschrittlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, der seine Angestellten bei der Wahrnehmung der Familienpflichten unterstützt?*

Der Regierungsrat legt grossen Wert auf eine familienbewusste Personalpolitik. Dabei spielen bedarfsgerechte Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle. Er hat alleine seit 1. Januar 2021 folgende Verbesserungen bei vollem Lohn für die Mitarbeitenden eingeführt:

- 1. Januar 2021: Erhöhung des Anspruchs auf Betreuungsurlaub für die Betreuung eigener Kinder und naher Angehöriger von zwei auf drei Arbeitstage pro Ereignis und von sechs auf zehn Arbeitstage pro Jahr;
- 1. Juli 2021: Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption eines Kindes;

- 1. Juli 2021: Anspruch auf bezahlten Urlaub bei einem infolge Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes bis maximal 14 Wochen;
- 1. Januar 2022: Erhöhung des Anspruchs auf Urlaub bei der Geburt eines Kindes der Partnerin (Vaterschaftsurlaub) von zehn auf zwanzig Arbeitstage.

Darüber hinaus kennt der Arbeitgeber Basel-Stadt folgende familienfreundliche Regelungen, die in der Privatwirtschaft in der Regel in dieser Form nicht bestehen:

- Zusätzlich zu den bundesrechtlich geregelten Familienzulagen, Anspruch auf Unterhaltszulagen von 421 Franken pro Monat (bei einem Kind) bis zu 579.75 Franken pro Monat (bei vier Kindern, Stand 2022);
- Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, bei vollem Lohn;
- Anspruch auf Adoptionsurlaub von acht Wochen, bei vollem Lohn;
- Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub von bis zu acht Monaten;
- Moderne Arbeitsbedingungen: Teilzeitarbeit, Jobsharing, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice werden je nach betrieblichen Möglichkeiten angeboten und gefördert.

Daraus geht hervor, dass die Leistungen des Arbeitgebers Basel-Stadt im Vergleich zur Privatwirtschaft insgesamt ausserordentlich familienfreundlich sind.

3. *Ist der Regierungsrat bereit, die Regelung der Ferien- und Urlaubsverordnung an das eidgenössische Arbeitsrecht anzupassen und die Jahresobergrenze von zehn Tagen für die Betreuung von kranken eigenen Kindern aufzuheben?*

Aktuell liegen noch keine Erfahrungswerte betreffend die per 1. Juli 2021 erhöhte Jahresobergrenze vor. Daher wäre es verfrüht, die entsprechende Regelung bereits jetzt wieder zu revidieren. Sobald die veranlassten Auswertungen der Jahre 2022 und 2023 vorliegen, ist jedoch zu prüfen, ob sich die Jahresobergrenze für den Bezug des Urlaubs bewährt oder weiterer Anpassungsbedarf besteht.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin