

Stadtratssitzung vom 17. Februar 2022

Bericht Nr. 2/2022**Personalreglement der Stadt Thun vom 25. September 1997 (PR; SSG 153.01), Teilrevision 2022. Genehmigung und Inkraftsetzung per 1. April 2022**

Ergänzung von Artikel 38 betreffend Kündigungsschutz im Rahmen eines verlängerten Mutterschaftsurlaubs und beim Bezug von Betreuungsurlaub

1. Ausgangslage

Seit dem 1. Januar respektive 1. Juli 2021 gelten verschiedene neue Bestimmungen zum Thema Betreuung von kranken Kindern und Angehörigen («Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung»)¹. Die neuen Bestimmungen im Obligationenrecht beinhalten unter anderem Regelungen zur Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei der Hospitalisation des Neugeborenen, zum Kurzurlaub für die Betreuung von Angehörigen sowie zum 14-wöchigen Betreuungsurlaub für die Fürsorge von schwer erkrankten oder verunfallten Kindern.

Damit die neuen Bestimmungen gleichermassen für die öffentlich-rechtlich als auch für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden der Stadt Thun gelten, hat der Gemeinderat entschieden, diese Urlaubsformen ins städtische Recht zu implementieren und entsprechende Verordnungsanpassungen vorzunehmen. Der Kündigungsschutz beim verlängerten Mutterschaftsurlaub und beim 14-wöchigen Betreuungsurlaub erfordert eine Anpassung des Personalreglements.

2. Kündigungsschutz**2.1 Bei der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs**

Das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz² sieht neu die Möglichkeit der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs vor, sollte das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilen müssen. Soweit die Mutter einen bundesrechtlichen Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs hat, wird die Verlängerung ebenfalls von der Stadt Thun gewährt. Die Verordnung über Lohnansprüche bei Dienstaussfällen wird entsprechend ergänzt. Der Gemeinderat hat entschieden, dass den Betroffenen während des verlängerten Mutterschaftsurlaubs analog zum Mutterschaftsurlaub die Differenz zwischen der EO-Entschädigung von 80 Prozent und dem vertraglich vereinbarten, vollen Gehalt ausgerichtet werden soll. Durch diese Arbeitgeberleistung leistet die Stadt Thun einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dadurch etabliert sich die Stadt Thun als attraktive Arbeitgeberin, um zukünftig qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten.

¹ vgl. Botschaft vom 22. Mai 2019 zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, BBl 2019, S. 4103 ff. (nachfolgend Botschaft); Amtliche Sammlung 2020, S. 4525 ff.

² Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1)

Das Obligationenrecht sieht für den verlängerten Mutterschaftsurlaub einen Kündigungsschutz vor (vgl. Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR). Damit der Kündigungsschutz ebenfalls für die Mitarbeiterinnen der Stadt Thun im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Tragen kommt, sollte Artikel 38 des Personalreglements um eine entsprechende Bestimmung ergänzt werden (vgl. nachstehende Tabelle Bst. f).

2.2 Beim Bezug eines 14-wöchigen Betreuungsurlaubs

Eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung eines Kindes wegen Krankheit oder Unfall stellt einen tiefgreifenden Einschnitt im Leben einer Familie dar. Die Familie ist starken emotionalen und zeitlichen Belastungen ausgesetzt. Hinzu können finanzielle Sorgen kommen, insbesondere wenn ein Elternteil die Erwerbstätigkeit unterbrechen und damit einen Erwerbsausfall in Kauf nehmen muss.

Mit der Einführung eines 14-wöchigen Betreuungsurlaubs soll ein entschädigter Urlaub zur Betreuung und Pflege eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes geschaffen werden. Dieser entschädigte Betreuungsurlaub ermöglicht es den betroffenen Eltern, die Erwerbstätigkeit für eine bestimmte Dauer zu unterbrechen, ohne dass damit der Verlust der Arbeitsstelle oder eine Erwerbseinbusse einhergeht.³

Die Finanzierung des Betreuungsurlaubs erfolgt aus der Erwerbsersatzordnung (EO), wobei die Arbeitnehmenden Anspruch auf 80 Prozent ihres Gehalts aus der EO haben. Analog zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, welcher ebenfalls mit 80 Prozent aus der EO finanziert wird, hat der Gemeinderat aus den erwähnten Gründen entschieden, dass die Differenz von 20 Prozent auch beim Betreuungsurlaub ausgeglichen werden soll und den betroffenen Mitarbeitenden das vertraglich vereinbarte, volle Gehalt ausgerichtet wird. Dies führt zu einem geschätzten jährlichen Mehraufwand von rund 15'000 Franken, was dem Gemeinderat im Verhältnis zum gesamten Personalaufwand in der Höhe von 67.53 Mio. Franken (Budget 2022) als vertretbar erscheint und die Positionierung der Stadt Thun als attraktive Arbeitgeberin weiter stärkt.

Beim Bezug des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs sieht das Obligationenrecht einen Kündigungsschutz von sechs Monaten vor (vgl. Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{ter} OR). Dieser Kündigungsschutz sollte ebenfalls für die im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehenden Mitarbeitenden der Stadt Thun gelten.

3. Reglementsanpassung

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen wird dem Stadtrat unterbreitet, das Personalreglement wie folgt zu ergänzen:

Bisheriges Recht	Neues Recht
Art. 38 Kündigungsschutz ¹ Die Wahlbehörde darf nach Ablauf der Probezeit keine Kündigungen aussprechen für Angestellte: <i>a.</i> während sie schweizerischen Militärdienst,	Art. 38 Kündigungsschutz ¹ Die Wahlbehörde darf nach Ablauf der Probezeit keine Kündigungen aussprechen für Angestellte:

³ Vgl. Botschaft 4133

Ersatzdienst, Wehrdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher, b. während sie mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen, c. während 360 Tagen, wenn sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, d. während eines bewilligten unbezahlten Urlaubs, e. weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.	a bis e unverändert. f. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs, g. solange sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub haben, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wurde.
--	--

Die Bestimmungen stellen eine ausgewogene Lösung zwischen den Schutzinteressen der Arbeitnehmenden und der Kündigungsmöglichkeit der Stadt Thun als Arbeitgeberin dar.

4. Inkraftsetzung

Die neuen Bestimmungen sollen auf den 1. April 2022 in Kraft treten.

Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen wird Zustimmung beantragt zu folgendem

Stadtratsbeschluss:

Der Stadtrat von Thun, gestützt auf Artikel 38 Buchstabe a Stadtverfassung und nach Kenntnisnahme vom gemeinderätlichen Bericht vom 26. Januar 2022, beschliesst:

1. Genehmigung der Teilrevision des Personalreglements und Inkraftsetzung per 1. April 2022.
2. Ziffer 1 dieses Beschlusses unterliegt dem fakultativen Referendum.
3. Der Gemeinderat wird mit der Ausführung dieses Beschlusses beauftragt.

Thun, 26. Januar 2022

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber
Bruno Huwyler Müller