FD/**P**195199

Erläuterungen zur Änderung der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (FUV, SG 162.410), Stand 1. August 2021

1. Ausgangslage

Mit Präsidialbeschluss vom 19. Dezember 2019 hat der Regierungsrat die Motion Lea Steinle und Konsorten betreffend «Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs für Kantonsangestellte» dem Finanzdepartement zur Ausarbeitung einer Vorlage überwiesen.

Mit der Motion wurde eine Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs für die Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt von heute zehn auf zwanzig Tage gefordert. Zur Umsetzung dieser Forderung wurde § 18 Abs. 1 Ziff. 3 der Ferien- und Urlaubsverordnung per 1. Januar 2022 angepasst.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 06.07.2004	**Änderung**
§ 18 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten [1] Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang: 1. […] 2. […] 3. Geburt des Kindes der Partnerin zehn Arbeitstage. Der Bezug dieser zehn Arbeitstage hat innert zwölf Monaten zu erfolgen. Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Partnerin mindestens 23 Wochen gedauert hat. […]	**§ 18 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten** [1] Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang: 1. […] 2. […] 3. Geburt des Kindes der Partnerin zwanzig Arbeitstage<u>. Davon sind mindestens zehn Tage innert sechs Monaten sowie die restlichen Tage innert zwölf Monaten ab Geburt zu beziehen. Innert dieser Rahmenfristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden.</u> Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Partnerin mindestens 23 Wochen gedauert hat. […]

Erläuterungen zu § 18 Abs. 1 Ziff. 3 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

Der Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub umfasst zwanzig Sollarbeitstage gemäss Beschäftigungsgrad. Für den Bezug dieses Urlaubs bestehen zwei Rahmenfristen. Die ersten zehn Urlaubstage sind in einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab Geburt zu beziehen. Dies entspricht der Rahmenfrist von Art. 16j des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) für den Bezug der Vaterschaftsentschädigung. Die weiteren zehn Urlaubstage sind innert einer Rahmenfrist von einem Jahr ab Geburt des Kindes zu beziehen. Werden die Urlaubstage nicht in den vorgesehen Rahmenfristen bezogen (d. h. mindestens zehn Tage innert sechs Monaten ab der Geburt sowie die verbleibenden Urlaubstage innert zwölf Monaten ab Geburt), verfallen diese entschädigungslos.

Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 3 FUV besteht in folgenden Fällen:

- Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG. Dies setzt das rechtliche Vaterschaftsverhältnis voraus.
- Bei der Niederkunft der im gleichen Haushalt lebenden Partnerin. Ist diese Voraussetzung erfüllt, haben auch Mitarbeiterinnen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäss § 18 Abs. 1 Ziff. 3 FUV.

Die Modalitäten des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs sind frühzeitig (d. h., wenn möglich noch vor der Geburt des Kindes) mit den Vorgesetzten abzusprechen. Der Zeitpunkt des Bezugs soll zwischen den Parteien möglichst einvernehmlich vereinbart werden. Dabei ist – soweit keine zwingenden betrieblichen Interessen dagegensprechen – den Wünschen des Mitarbeiters möglichst zu entsprechen. Zudem ist sicherzustellen, dass der Mitarbeiter innert den vorgegebenen Fristen den Vaterschaftsurlaub beziehen kann.

Für die Anwendbarkeit der neuen Regelung ist der Zeitpunkt der Geburt des Kindes massgebend. Die neue Regelung gilt somit bei der Geburt eines Kindes ab dem 1. Januar 2022.

Beilage:
Synopse