



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Motion 2023-GC-169

Erleichterter Teilzeiturlaub und unbezahlter Urlaub bei einer Geburt oder einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung eines Kindes

Urheber/in	Roulin Daphné / Ingold François
Anzahl Mitunterzeichner/innen:	7
Einreichung:	30.06.2023
Begründung:	04.07.2023
Überweisung an den Staatsrat:	04.07.2023
Antwort des Staatsrats	28.11.2023

I. Motionstext

Mit ihrer am 30. Juni 2023 eingereichten und am 4. Juli 2023 begründeten Motion verlangen Grossrätin Daphné Roulin und Grossrat François Ingold eine Änderung der einschlägigen Gesetzesbestimmungen (so etwa des Gesetzes über das Staatspersonal [StPG, SGF 122.70.1] und des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals [PKG, SGF 122.73.1]) dahingehend, dass alle Staatsangestellten ihre Arbeitszeit für eine befristete Zeitspanne zwischen sechs Monaten und zwei Jahren reduzieren können (Teilzeitarbeit). Damit soll erreicht werden, dass sie die Geburt oder eine schwere Erkrankung eines Kindes bei gleichzeitiger Arbeitsplatzgarantie besser meistern und während ihrer Teilabwesenheit höhere Beiträge in die 2. Säule einzahlen können.

Gegenwärtige Situation junger Eltern

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) reduzierten im Jahr 2018 nach der Geburt eines Kindes 75 % der Frauen ihr Arbeitspensum, und bei nur 7% der Paare mit Kindern gingen beide Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nach. Diese Feststellung führt uns zur Annahme, dass in der Schweiz im Normalfall in einer Partnerschaft nach der Geburt eines Kindes die Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, damit die Männer ihr Arbeitspensum beibehalten können. Dieser Sachverhalt widerspricht einer Umfrage von Pro Familia, der zufolge 70 % der Frauen gerne mehr arbeiten würden, die Rahmenbedingungen dafür aber nicht gegeben sind.

Einer der Hauptgründe, der Eltern davon abhält, ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes zu reduzieren, sind Einbussen in der 2. Säule bei Urlaub oder Teilzeitarbeit. Das frühere Rentensystem (Leistungsprimat) hatte nur geringen Einfluss auf die Renten bei unbezahltm Urlaub, zumal Teilzeitarbeit selten und unbezahlter Urlaub im letzten Jahrhundert praktisch inexistent war. Heute, mit dem neuen Pensionsplan, kann sich eine Senkung der Beiträge aufgrund eines Urlaubs oder einer Senkung des Beschäftigungsgrads äusserst nachteilig und im Alter sogar dramatisch auswirken, insbesondere im Falle einer Scheidung.

Ein weiteres Hindernis für Teilzeitarbeit scheint die Angst der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Beeinträchtigung ihrer Karriereplanung durch unbezahlten Urlaub oder Teilzeitarbeit zu sein. Zu diesem Schluss kommt zumindest eine von der SwissLife in Auftrag gegebene Studie, die zeigt, dass bereits die geringste Senkung des Beschäftigungsgrads die Karriere von Männern und Frauen beeinträchtigt. Wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zugesichert würde, könnten sie ihre Laufbahn in der Kantonsverwaltung sorgenfreier planen.

Schwere gesundheitliche Beeinträchtigung eines Kindes

Die Motion fordert ebenfalls einfachere Modalitäten für einen raschen Teilzeiturlaub bei einer schweren Erkrankung eines Kindes, ohne dabei Gefahr zu laufen, dass sich die berufliche Situation dadurch verschlechtert. Trotz der neuen Bestimmungen, die 2021 auf eidgenössischer Ebene eingeführt wurden, befinden sich viele nach wie vor in einer schwierigen Lage. Derzeit gewährt der Staat Freiburg einen im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechneten Urlaub von 14 Wochen, die Realität sieht jedoch oft anders aus: Einige besonders schwere Krankheiten erfordern von den Eltern manchmal fast ein Jahr lang eine hundertprozentige Präsenz, insbesondere bei Krebserkrankungen oder schweren Unfällen. Diese Motion würde das Gesetz ändern und den Eltern die Möglichkeit geben, den Rest der erforderlichen Tage als unbezahlten Urlaub zu nehmen und ihnen garantieren, dass sie nach dieser schwierigen Zeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und gleichzeitig voll in die zweite Säule einzahlen können.

Und jetzt?

Die Ziele dieser Motion sind:

- > Einfachere Reduktion des Arbeitspensums für Eltern von Kleinkindern oder Kindern mit schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen für eine befristete Dauer von 6 Monaten bis zu 2 Jahren. Mit diesem Vorschlag lässt sich der Besitzstand ergänzen (15 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub [Art. 114a StPG], 12 Wochen bezahlter Adoptionsurlaub [Art. 114 StPG], 14 Wochen Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, 16 Wochen Mutterschaftsurlaub [Art. 113 StPG]).
- > Garantie für diese Personen, dass sie nach der vorübergehenden Senkung des Beschäftigungsgrads in einer gleichwertigen Stelle wieder voll arbeiten können.
- > Je nachdem Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen aus einem solchen Teilzeiturlaub in der Karriereplanung.
- > Möglichkeit für die Eltern, mehr oder gleich viel in die 2. Säule einzuzahlen, um die Einbusse während der Senkung des Beschäftigungsgrads auszugleichen. Diese freiwilligen Beiträge können monatlich bezahlt werden und sind steuerlich abzugsfähig. Sie können auch vom Ehepartner bezahlt werden.

Alle diese Vorschläge haben keine negativen Auswirkungen auf die Staatsfinanzen oder die Finanzen der Pensionskasse des Staatspersonals (PKSPF). Damit könnte die jetzige Situation junger Eltern verbessert werden, und der Staat könnte sich damit als besonders vorbildlicher Arbeitgeber profilieren.

II. Antwort des Staatsrats

Der Staatsrat legt grossen Wert auf die Förderung der Work-Life-Balance seiner Angestellten und bietet seinem Personal die Möglichkeit, sehr flexibel zu arbeiten. Im Rahmen der Personalpolitik wurden Leistungen zugunsten des Personals entwickelt, damit die Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen der Einzelnen bestmöglich entsprechen können.

Die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Personalpolitik des Arbeitgebers Staat. Auch wenn es Sache der Eltern ist, sich für das Arbeits- und Familienmodell zu entscheiden, das sich für sie am besten eignet, sollen die flexiblen Arbeitsbedingungen für das Personal Frauen ermutigen, nach einer Geburt ihre Erwerbstätigkeit (im vertraglich vereinbarten Umfang) beizubehalten und Vätern die Möglichkeit geben, eine aktive Rolle in der veränderten familiären Situation zu spielen.

Der Staatsrat ist sich auch der grossen Belastung der Familien mit einem schwer kranken oder hospitalisierten Kind bewusst und gewährleistet, dass die Staatsangestellten die Unterstützung eines Angehörigen und ihre berufliche Tätigkeit miteinander vereinbaren können, indem sie ihr Arbeitspensum und ihre Präsenz am Arbeitsplatz anpassen.

1. Geltende Gesetzgebung

Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort:

- > Frei wählbare Arbeitszeit zwischen 6.00 und 20 Uhr (flexible Arbeitszeit), ausser für die Funktionen mit teilweise oder vollumfänglich vorgeschriebener Arbeitszeit.
- > Homeoffice bis maximal 50 % des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsgrads.
- > Möglichkeit, während der Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zu arbeiten, wodurch weniger Zeit im Büro verbracht wird und mehr Zeit für die Familie bleibt.
- > Stellenausschreibungen mit einem optionalen reduzierten Beschäftigungsgrad (z.B. 60 %-80 %).
- > Förderung von Jobsharing, auch in Führungspositionen.

Urlaube bei Elternschaft:

- > Vollumfänglich bezahlter 16-wöchiger Mutterschaftsurlaub, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags der Mitarbeiterin (Art. 113 StPG).
- > Vollumfänglich bezahlter Vaterschaftsurlaub von 15 Arbeitstagen (Art. 114a StPG; in Kraft seit 2022).
- > Bezahlter Urlaub bei Krankheit oder Unfall eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters von bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr und pro Kind unabhängig vom Beschäftigungsgrad (Art. 67 Abs. 1 Bst. h StPR, Mitarbeitende mit 3 Kindern haben unabhängig vom Beschäftigungsgrad Anspruch auf 15 Abwesenheitstage).
- > Urlaub für pflegende Angehörige, die sich um ein Familienmitglied kümmern, von maximal 3 Arbeitstagen pro Ereignis und 10 Arbeitstagen pro Jahr (Art. 67 Abs. 1 Bst. i StPR, in Kraft seit 2022). Der Urlaub für pflegende Angehörige kann mit dem Urlaub bei Krankheit eines Kindes (Art. 67 Abs. 1 Bst. 6 StPR) kumuliert werden, beispielsweise wenn ein Spitalaufenthalt eines Kindes länger als 5 Tage dauert.
- > Vollumfänglich bezahlter 14-wöchiger Betreuungsurlaub für ein schwer krankes oder verunfalltes Kind (Art. 67a StPR, In Kraft seit 2022).

- > Vollumfänglich bezahlter 12-wöchiger Adoptionsurlaub (Art. 114 StPG; in Kraft seit 2022).
- > Soweit möglich wird ein unbezahlter Urlaub zur Verlängerung eines Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs gewährt (Art. 120 StPG).

Die Anstellungsbehörden sind nicht verpflichtet, Anträge auf Herabsetzung des Beschäftigungsgrades oder auf unbezahlten Urlaub zu genehmigen. Solche Anträge werden jedoch wohlwollend bearbeitet, da die Anstellungsbehörden bestrebt sind, die Motivation ihrer Angestellten aufrechtzuerhalten und Kündigungen aus familiären Gründen zu vermeiden. Es kann vorkommen, dass die Genehmigung nicht erteilt wird, wenn ein unbezahlter Urlaub den Dienstbetrieb beeinträchtigen könnte.

Im Gegensatz zum privatrechtlichen gesetzlichen Minimum mit kürzeren und nur zu 80 % finanzierten Urlauben bietet das öffentliche Arbeitsrecht weitaus wettbewerbsfähigere Arbeitsbedingungen.

2. Vollständige oder teilweise Senkung des Beschäftigungsgrads nach der Geburt eines Kindes

Die rechtliche Grundlage für die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs zur Ergänzung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs bildet heute Artikel 120 StPG.

Art. 120

Unbezahlter Urlaub

¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann aus den in den Artikeln 118 und 119 aufgeführten Gründen auch unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Artikel 118 führt aus, dass längerer bezahlter Urlaub gewährt werden kann *für eine Ausbildung, eine Aufgabe von allgemeinem Interesse oder aus anderen triftigen Gründen, namentlich für pflegende Angehörige und die Betreuung schwerkranker Kinder.*

Es handelt sich dabei nicht um eine abschliessende Aufzählung. So macht es der Wortlaut «aus anderen triftigen Gründen» möglich, den unterschiedlichen Bedürfnissen, die von den Angestellten ins Feld geführt werden, Rechnung zu tragen. Obwohl das StPG nicht speziell auf Geburten eingeht, die unter *andere triftige Gründe* fallen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nach der Geburt um ihr Kind kümmern möchten, bereits die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen. Solche Anträge werden von der Anstellungsbehörde meistens genehmigt.

Der Staatsrat hat jedoch ein offenes Ohr für den Wunsch der Motionärin und des Motionärs nach familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und will die Gelegenheit nutzen, die existierenden Urlaube bei Elternschaft zu präzisieren. Artikel 120 StPG ist zwar eine ausreichende Rechtsgrundlage, die spezielle Erwähnung von Geburten würde allerdings mehr Klarheit schaffen und dem Personal die Ausübung seiner Rechte erleichtern.

Der Staatsrat hat geprüft, ob es diesbezüglich eine Änderung des StPG braucht, oder ob diese Bestimmung ins StPR aufgenommen werden kann. Das StPG ist ein sehr allgemein gehaltenes Rahmengesetz, in dem nur die Grundprinzipien der Rechte und Pflichten des Personals verankert sind, während das StPR das Rahmengesetz weiter ausführt. So sind die Grundsätze der Urlaubsgewährung für das Personal in den Artikeln 118 und 120 StPG geregelt, während die Voraussetzungen für die Gewährung im StPR geregelt sind, was für eine Änderung des StPR und

nicht des StPG spricht. Dies stünde im Einklang mit der Gesetzgebung der anderen Westschweizer Kantone, die die Einzelheiten der verschiedenen Urlaube ebenfalls in einem Ausführungsreglement geregelt haben.

Der Staatsrat schlägt eine Änderung des StPR dahingehend vor, dass unter Abschnitt 5.6 «Urlaub» folgende Bestimmung eingefügt wird:

Nach einer Geburt kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Genuss eines vollständigen oder teilweisen unbezahlten Urlaubs kommen, sofern keine gewichtigen dienstbetrieblichen Gründe dagegensprechen.

Die Formulierung der Motion wird dahingehend übernommen, dass ein vollständiger unbezahlter Urlaub, aber auch ein teilweiser unbezahlter Urlaub, der den Dienstbetrieb weniger beeinträchtigt, beantragt werden kann. Mit anderen Worten: Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann die berufliche Tätigkeit vollständig unterbrechen (vollständiger unbezahlter Urlaub) oder den Beschäftigungsgrad für eine bestimmte Zeit senken und danach wieder zum ursprünglichen Beschäftigungsgrad zurückkehren. Wie stark der Beschäftigungsgrad gesenkt wird, wird im Einvernehmen zwischen der/dem Mitarbeitenden und der Anstellungsbehörde festgelegt.

Im Hinblick auf eine einheitliche Praxis bei den verschiedenen Anstellungsbehörden wird das Amt für Personal und Organisation beauftragt, die einschlägigen Kriterien zur Bestimmung der Dauer eines vollständigen unbezahlten Urlaubs sowie zur Bestimmung von Dauer und Umfang einer befristeten Senkung des Beschäftigungsgrads festzulegen.

3. Vollständige oder teilweise Senkung des Beschäftigungsgrads bei schwerer Krankheit eines Kindes

Die Motionärin und der Motionär sind der Ansicht, dass der derzeitige Urlaub, der Eltern gewährt wird, bei einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung eines Kindes nicht ausreicht. Ihrer Meinung nach erfordern einige schwere Krankheiten, dass die Eltern fast ein Jahr lang zu hundert Prozent bei ihrem Kind bleiben müssen.

Im Rahmen der StPG/StPR-Revision, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, wurde in Artikel 67a StPR ein Betreuungsurlaub für ein schwer krankes oder verunfalltes Kind eingeführt. Dieser vollumfänglich bezahlte Urlaub beträgt höchstens 14 Wochen, und seine Dauer ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Damit haben etwa Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent ebenfalls Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub. Artikel 67a StPR übernimmt die entsprechende Bestimmung der Gesetzgebung des Bundes und bezieht sich vollumfänglich darauf (s. Art. 329i OR).

Die Kritik, dass ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung eines krebskranken Kindes nicht ausreiche, ist nicht neu und wurde vom Bundesrat in seiner Botschaft über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung berücksichtigt¹, aus der hervorgeht, dass der Zweck des besagten Urlaubs darin besteht, die Situation der Familien zu erleichtern, aber nicht darin, die gesamte Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters abzudecken, die

¹ Botschaft des Bundesrats vom 22. Mai 2019 zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (BBl 2019, 4136)

oder der ein Kind mit einer Langzeiterkrankung betreuen muss. Lösungen für zusätzliche Abwesenheiten müssen von Fall zu Fall gefunden werden.

Das StPG ermöglicht es den Mitarbeitenden, den 14-wöchigen Urlaub mit einem unbezahlten Urlaub zu verlängern. Dieses Recht ist in Artikel 120 StPG verankert «*Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann aus den in den Artikeln 118 und 119 aufgeführten Gründen auch unbezahlter Urlaub gewährt werden*».

Die Anstellungsbehörden unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den denkbar schlimmsten Situationen konfrontiert sind, wie dies der Fall ist, wenn ein Kind an Krebs oder einer anderen schweren Krankheit erkrankt ist, so weit wie nur möglich. Es versteht sich von selbst, dass die Anstellungsbehörden Urlaubsanträge aus diesem Grund äusserst entgegenkommend bearbeiten. Solche Fälle sind zum Glück selten, und bislang konnten für Staatsangestellte, die eine längere Betreuung übernehmen mussten, stets passende Lösungen gefunden werden. Die betroffenen Mitarbeitenden konnten ihre Arbeit nach der Betreuung ihres Kindes ihrem eigenen Rhythmus entsprechend und ohne Druck wieder aufnehmen. Es ist auch zu sagen, dass die meisten von ihnen aufgrund des situationsbedingten Schocks ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorlegten, so dass sie mehrere Monate ihren Lohn zu 100% beziehen konnten (das Staatspersonal des Kantons Freiburg hat bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf Lohnfortzahlung/Taggelder während zwei Jahren).

Im Gegensatz zum unbezahlten Urlaub nach einer Geburt, der trotz vorhandener Rechtsgrundlage in der Personalgesetzgebung nicht eindeutig geregelt ist (s. Punkt 2), geht der Fall der schweren Erkrankung eines Kindes eindeutig aus dem StPG hervor. Was die Möglichkeit einer Reduktion des Beschäftigungsgrads betrifft, war die Suche einer auf die jeweilige Situation und die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Lösung bislang für alle Betroffenen zufriedenstellend. Hier braucht es nach Auffassung des Staatsrats keine Änderungen der Personalgesetzgebung, da sie den meisten Anliegen der Motion bereits entspricht.

4. Berücksichtigung der ausserberuflichen Erfahrung im Karriereplan

Nach Artikel 87 StPG wird das Anfangsgehalt zwischen dem Minimum und dem Maximum der der Funktion zugeordneten Klassen unter Berücksichtigung der beruflichen und der persönlichen Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters festgesetzt.

Bei der Anstellung haben die Anstellungsbehörden also einen relativ grossen Ermessensspielraum bei der Berücksichtigung der Berufserfahrung aber auch der persönlichen Erfahrung.

So sieht beispielsweise im Unterrichtswesen das Reglement für das Lehrpersonal, das der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten untersteht, die Berücksichtigung ausserberuflicher Tätigkeiten ausdrücklich vor.

Art. 51

Anerkennung anderer Tätigkeiten

¹Berufliche Erfahrungen, die ausserhalb des Unterrichtswesens gesammelt wurden und einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % entsprachen, können bei der Festsetzung des Gehalts durch die Gewährung einer bis zu drei Gehaltsstufen ebenfalls berücksichtigt werden.

²Personen, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen haben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen (bis zum 16. Lebensjahr des jüngsten Kindes), oder die im Rahmen von öffentlichen oder als von öffentlichem Interesse anerkannten Einrichtungen eine Tätigkeit im sozialpädagogischen, soziokulturellen oder humanitären Bereich ausgeübt haben, wird eine Gehaltstufe pro drei vollständige Jahre bis zu maximal drei Gehaltsstufen gewährt.

Die jährliche Lohnstufenerhöhung für das Staatspersonal, die jeweils per 1. Januar gewährt wird, wird auch im Fall eines sechsmonatigen unbezahlten Urlaubs gewährt. Sie wird erst hinfällig bei einer Abwesenheit im Vorjahr von mehr als sechs Monaten.

5. Möglichkeiten der gleichen Beitragszahlungen in die berufliche Vorsorge bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads

5.1. Autonomie der PKSPF

Der Vorstand der PKSPF ist als oberstes paritätisches Organ für die gesamte Geschäftsführung der Vorsorgeeinrichtung zuständig. Er gibt die Strategie (einschliesslich Anlagestrategie) vor, das Leistungssystem (Beitragsprimat oder Leistungsprimat), die Vorsorgepläne und die Höhe der Beiträge.² Als Einrichtung des öffentlichen Rechts können die Bestimmungen über die Leistungen oder über die Finanzierung von der öffentlich-rechtlichen Körperschaft erlassen werden, der die Einrichtung angehört (Art. 50 Abs. 2, 2. Satz des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG; SR 831.40]). Was die PKSPF betrifft, sind die Bestimmungen über die Finanzierung im Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals (PKG, SGF 122.73.1) verankert.

Am 17. Dezember 2010 hat das eidgenössische Parlament eine Änderung des BVG zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (ÖRVE) verabschiedet. Dabei wurde eine sehr strikte rechtliche und politische Trennung zwischen der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtung und dem betreffenden Gemeinwesen eingeführt. Gemäss den eidgenössischen Bestimmungen ist das oberste paritätische Organ autonom und muss politisch unabhängig agieren können, um die Verantwortung für das finanzielle Gleichgewicht der Einrichtung tragen zu können. Im Gegenzug wird die Haftung der öffentlichen Hand über die Staatsgarantie präzisiert und eingeschränkt.

Artikel 51a Abs. 2 BVG führt sämtliche unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des obersten paritätischen Organs auf. Dazu gehören insbesondere die Festlegung von Leistungszielen und Vorsorgeplänen sowie der Grundsätze für die Verwendung der freien Mittel und die Festlegung der Voraussetzungen für den Rückkauf von Leistungen (Art. 51a Abs. 2 Bst. b und o BVG), womit die Zuständigkeiten des obersten paritätischen Organs gegenüber dem Gemeinwesen klar festgelegt sind (Art. 50 Abs. 2, 2. Satz BVG)³. Im konkreten Fall sind die Leistungsziele und die Voraussetzungen für den Rückkauf von Leistungen in den Reglementen der PKSPF definiert.

²Schneider Jacques-André, La gestion indépendante de l'institution de prévoyance de droit public (IPDP), SZS 2021 S. 320ff.

³Schneider Jacques-André, La gestion indépendante de l'institution de prévoyance de droit public (IPDP), SZS 2021 S. 320ff.

Gemäss Bundesrecht kann der der öffentlich-rechtlichen Körperschaft somit keine, auch keine beschränkte direkte Befugnis betreffend die Verwaltung der Leistungen der PKSPF eingeräumt werden, auch wenn das Gemeinwesen seine Vorstandsvertreter/innen bestimmt, mit der erweiterten individuellen Verantwortlichkeit, die sich für diese aus Artikel 52 BVG ergibt⁴.

5.2. Mögliche freiwillige Beitragszahlungen gemäss Reglement über den Pensionsplan der Pensionskasse

Nach Artikel 17 des Reglements über den Pensionsplan der Pensionskasse des Staatspersonals (RPP) werden die von der versicherten Person und vom Arbeitgeber der Kasse geschuldeten Beiträge in Prozent des versicherten Lohns festgesetzt und richten sich nach dem BVG-Alter der versicherten Person. Der gesamte Beitrag setzt sich aus einem Beitrag zur Finanzierung der Altersgutschriften, dem Risikobeitrag für Tod und Invalidität sowie den Beiträgen an die Rekapitalisierung, an die Verwaltungskosten und an den Sicherheitsfonds BVG zusammen.

Im Normalfall bietet das RPP allen versicherten Personen die Möglichkeit, ihren Vorsorgeschutz zu verbessern oder zu wahren. Dies kann entweder durch einen Einkauf (Kap. 5.2.1) oder weitere Beitragszahlungen bei einer vorübergehenden Lohneinstellung (Kap. 5.2.2) erfolgen.

5.2.1. Einkauf

Der Einkauf ist ein freiwilliger Beitrag, den die versicherte Person oder der Arbeitgeber leisten kann. Die Zahlung wäre in diesem Fall bei Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit möglich. Der Einkauf ist bis zum Eintritt eines Vorsorgefalls möglich. Die Kasse garantiert die steuerliche Abzugsfähigkeit der Einkäufe in keiner Weise. Die versicherte Person muss selbst bei der zuständigen Steuerbehörde abklären, ob die Einkäufe steuerlich abzugsfähig sind. In Bezug auf den Einkauf akzeptiert die Kasse nur zwei jährliche Zahlungen. Darüber hinaus kann die Kasse die Bearbeitungskosten in Rechnung stellen.

5.2.2. Weitere Beitragszahlungen bei einer vorübergehenden Lohneinstellung

Während der vorübergehenden Lohneinstellung aufgrund eines unbezahlten Urlaubs oder einer vom Arbeitgeber verfügten Dienstenthebung mit Einstellung der Lohnzahlung bleibt die versicherte Person bei der Kasse versichert, längstens aber während zwei Jahren ab Beginn der Lohneinstellung. Dies gilt auch bei einer teilweisen vorübergehenden Lohneinstellung für den Teil des von der versicherten Person nicht mehr erfüllten Beschäftigungsgrads. Während der vorübergehenden Einstellung ist die Versicherungsdeckung auf die Risiken Tod und Invalidität beschränkt.

5.3. Zwischenfazit

Der versicherten Person die Möglichkeit zu geben, weiter PK-Beitragszahlungen zu leisten, betrifft die reglementarischen Vorschriften der PKSPF und fällt nicht unter das PKG, weshalb dieses nicht geändert werden müsste.

Nach der geltenden Gesetzgebung kann die versicherte Person Einkäufe in die Pensionskasse nach den oben genannten Modalitäten tätigen. Wirtschaftlich gesehen hat der Einkauf den Vorteil, dass er bei der Rückkehr der versicherten Person an ihren Arbeitsplatz erfolgt, d.h. wenn die versicherte

⁴Ibidem

Person wieder Lohnbezüger/in wird. Ein Rückkauf lässt sich dann aufgrund des Lohnbezugs eher finanzieren.

Die Weiterführung der Beitragszahlung bei vorübergehender Lohneinstellung könnte für die versicherte Person eine Option darstellen, allerdings beschränkt sich diese Option gegenwärtig auf die Deckung der Risiken Tod und Invalidität. Eine allfällige Ausweitung auf die Deckung des Sparanteils könnte vom PPK-Vorstand im Reglement eingeführt werden.

Mit einem Einkauf lässt sich jedoch das reglementarische Altersguthaben vollständig aufstocken, was vorteilhafter ist als die Weiterführung der Beitragszahlungen bei einer vorübergehenden Kürzung der Lohnzahlung, bei der die versicherte Person auch Beiträge an die Rekapitalisierung und die Verwaltungskosten der Pensionskasse leisten muss.

In der Praxis stellt die Pensionskasse fest, dass versicherte Personen während einer vorübergehenden oder endgültigen Aussetzung der Lohnzahlung oft nicht in der Lage sind, ihre eigenen Beiträge (Risiko- und Sparanteil) von 15 % des versicherten Lohns zu bezahlen, geschweige denn den Arbeitgeberanteil, was doppelt so viel kosten würde.

6. Fazit

Im Vergleich zum Privatrecht bietet das öffentliche Dienstrecht sehr wettbewerbsfähige gesetzliche Bedingungen, auch in den Bereichen, die Gegenstand der vorliegenden Motion sind.

So profitiert das Staatspersonal von einer Gesetzgebung, die insbesondere eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts sowie verschiedene Urlaube im Fall von Elternschaft ermöglicht. Sie ermöglicht auch die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs als Ergänzung eines Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.

Der Staatsrat nimmt jedoch die Gelegenheit wahr, die bestehenden Urlaube im Fall von Elternschaft zu präzisieren. Zu diesem Zweck ist eine Änderung des StPR ausreichend, ohne das StPG zu tangieren.

In Anbetracht der verschiedenen in seiner Antwort dargelegten Punkte beantragt der Staat die Ablehnung der Motion, verpflichtet sich aber, einen Artikel wie unter Punkt 2 angesprochen ins StPR einzufügen.