

**Motion Suntharalingam Lathan und Mit. über die Änderung des kantonalen Personalgesetzes betreffend Vaterschaftsurlaub (M 9). Eröffnet am: 20.06.2011 Finanzdepartement****Antrag Regierungsrat:** Ablehnung**Begründung:**

Mit der Motion wird der Regierungsrat beauftragt, das Personalgesetz dahingehend zu ändern, dass Väter Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub mit voller Lohnentschädigung und auf weitere zwei Wochen bei 60 Prozent Lohn - insgesamt also vier Wochen - erhalten.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, haben Väter, die beim Kanton Luzern arbeiten, bei der Geburt eines Kindes heute Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von einer Woche (5 Tage), welcher innert acht Wochen nach der Geburt bezogen werden muss. Im ersten Lebensjahr des Kindes können Väter zudem einen unbesoldeten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen beziehen. Auf den besoldeten sowie den unbesoldeten Urlaub hat der Kindsvater einen Rechtsanspruch. Mit dieser Lösung steht der Kanton Luzern im Vergleich zu anderen Kantonen gut da. Eine Woche Vaterschaftsurlaub bieten auch die Kantone Baselland, Baselstadt, Freiburg, Jura, Neuenburg, Nidwalden, Schaffhausen und Zürich an. Nur die Kantone Genf und Wallis sind grosszügiger und unterstützen Familien mit zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. In der Privatwirtschaft gibt es Firmen, die zehn oder mehr Tage zur Verfügung stellen, allerdings auch solche, die unter den fünf Tagen des Kantons Luzern liegen.

In den letzten drei Jahren wurden durchschnittlich 90 Kinder geboren, deren Väter beim Kanton Luzern arbeiten (2008: 83 Kinder, 2009: 90 Kinder und 2010: 97 Kinder). Sollten zukünftig Väter einen bezahlten Urlaub von vier Wochen in Anspruch nehmen können, rechnen wir mit zusätzlichen Kosten von 400'000 Franken, wovon ca. 50 Prozent budgetwirksam sein werden.

Wir lehnen die Motion aus folgenden Gründen ab: Der Kanton Luzern bietet Familien eine im Vergleich zu anderen Kantonen und Arbeitgebern bereits heute sehr fortschrittliche Lösung beim Vaterschaftsurlaub an. Wir erachten eine weitergehende Lösung, insbesondere auch aus wirtschaftlichen Überlegungen, als nicht angebracht. So würden beispielsweise durch die zusätzlichen Urlaubstage der Väter in vielen Fällen eine Stellvertretung notwendig, was zusätzliche Kosten verursachen würde. Zudem bieten die fortschrittlichen Arbeitsplatzbedingungen mit häufig flexiblen Arbeitszeiten genügend Raum, um die Rolle der Väter den Bedürfnissen der Familie anpassen zu können.

Luzern, 10.02.2012 / Protokoll-Nr: 189