

# Regierungsratsbeschluss

vom 4. September 2023

Nr. 2023/1411

## Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2023

**70. Änderung: Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen (§ 114 GAV); Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (§ 190 GAV); Anspruch bei Vaterschaft (§ 190<sup>bis</sup> GAV); Maximale jährliche Urlaubsdauer (§ 121 GAV) und Kündigung zur Unzeit (§ 44 GAV)**

---

### 1. Ausgangslage

#### 1.1 Neue Bundesvorschriften

Am 20. Dezember 2019 hat das Parlament die Vorlage zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (BBl 2019 8667) verabschiedet. In der Folge wurden im Jahr 2021 zwei Arten des Betreuungsurlaubes eingeführt. Einerseits trat der Urlaub für die Betreuung von Angehörigen mit Art. 329h des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220) ab dem 1. Januar 2021 in Kraft. Andererseits haben Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern mit Einführung des Art. 329i OR per 1. Juli 2021 Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen.

Beim **Urlaub für die Betreuung von Angehörigen** haben gemäss Art. 329h OR Arbeitnehmende Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von maximal 3 Tagen für die notwendige Betreuung von Kindern, Familienmitgliedern und des/der Lebenspartner/in.

Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein wegen Krankheit oder Unfall **gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen**, haben gemäss Art. 329i OR Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Der Urlaub wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) bzw. gestützt auf das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz [Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1] entschädigt und kann zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden. Das Taggeld beträgt 80% des Durchschnittseinkommens vor Anspruchsbeginn, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von 7'350 Franken erreicht ( $7'350 \times 0,8 / 30 \text{ Tage} = 196 \text{ Franken/Tag}$ ). Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Für den Bezug der Betreuungsentschädigung gilt eine Rahmenfrist von 18 Monaten. Die Rahmenfrist beginnt am Tag, an dem das erste Taggeld bezogen wird. Die Eltern können die 14 Wochen frei unter sich aufteilen. Ein Elternteil kann zum Beispiel 10 und der andere Elternteil 4 Wochen beziehen. Sie können den Urlaub separat oder gleichzeitig beziehen. Nehmen sie den Urlaub gleichzeitig, werden für den gleichen Tag zwei Taggelder ausbezahlt (eines für jeden Elternteil). Weiter unterliegen Eltern, die ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, höchstens aber während 6 Monaten ab dem ersten bezogenen Taggeld einem Kündigungsschutz. Ihre Ferien dürfen aufgrund der Abwesenheit infolge Betreuungsurlaubs zudem nicht gekürzt werden. Entsprechend wurde per 1. Juli 2021 insbesondere Art. 329i OR neu eingefügt. Hinzu kommt gleichzeitig, dass per 1. Juli 2021 das OR um Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>ter</sup> ergänzt wurde, wonach sich auch der Kündigungsschutz verlängert, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht.

Im Rahmen der Änderungen des EOG sowie des OR wurde schliesslich auch die Situation geregelt, **wenn ein Kind nach der Geburt hospitalisiert werden muss**. Ab Geburt eines Kindes hat eine Arbeitnehmerin beim Kanton Solothurn Anspruch auf einen 14- bzw. 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub (§§ 190 und 191 GAV) sowie auf eine über die EO finanzierte Mutterschaftsentschädigung von 98 Tagen (Art. 16b EOG). Bisher konnte die Mutter den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung aufschieben, wenn ihr Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt für mindestens drei Wochen im Spital bleiben musste (Art. 16c Abs. 2 aEOG). Der Aufschub endete spätestens mit dem Tag, an welchem das Neugeborene zur Mutter nach Hause konnte. Auch Arbeitnehmerinnen des Kantons Solothurn können ihren Mutterschaftsurlaub auf den vor genannten Zeitpunkt aufschieben bzw. erst ab Heimkehr des Neugeborenen beziehen.

Für die betroffenen Mütter stellte sich für die Zeit zwischen Niederkunft und Ausrichtung der aufgeschobenen Mutterschaftsentschädigung die Frage der Lohnfortzahlung. Umso mehr als das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) festhält, dass Mütter während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden dürfen (Art. 35a Abs. 3 ArG). Das EOG sah während der Dauer des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung keine Leistungen vor und auch keine andere soziale oder private Versicherung vermochte eine ausreichende Deckung zu garantieren. Der Lohnanspruch nach Art. 324a OR bei Verhinderung des Arbeitnehmers ist im ersten Dienstjahr auf drei Wochen beschränkt und liegt danach im Ermessen der Gerichte, was in gewissen Fällen zu Unsicherheiten und Lücken führt. Betroffene Mütter haben in dieser Zeit somit unter Umständen kein gesichertes Einkommen. Um das Einkommen erwerbstätiger Mütter, deren Neugeborene länger im Spital bleiben, ab der Geburt zu sichern, hat das Parlament daher Massnahmen beschlossen, die per 1. Juli 2021 in Kraft traten.

Mit diesen eben erwähnten Änderungen wurde weder eine neue Leistung geschaffen noch wurden die Anspruchsbedingungen für die Mutterschaftsentschädigung geändert. Die Dauer des Anspruchs auf die Entschädigung wurde lediglich von 98 um 56 zusätzliche Entschädigungstage und damit auf maximal 154 aufeinanderfolgende Tage verlängert, wenn ein Neugeborenes direkt nach der Geburt mindestens 2 Wochen im Spital bleiben muss. Dank der Änderungen wird eine für Betroffene äusserst belastende Situation teilweise aufgefangen.

Hinzu kommt gleichzeitig, dass Art. 329f Abs. 2 OR seit dem 1. Juli 2021 vorsieht, dass sich bei Hospitalisierung des Neugeborenen der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung verlängert. Zudem wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls per 1. Juli 2021 Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>bis</sup> OR neu eingefügt, wonach sich auch der Kündigungsschutz um die Dauer des verlängerten Mutterschaftsurlaubs verlängert.

## 1.2 Kantonales Recht

Demgegenüber sieht der GAV in seiner heute geltenden Fassung weder einen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes oder eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs infolge Hospitalisierung des Neugeborenen noch eine in diesem Zusammenhang verlängerte Kündigungssperrfrist vor. Denn § 114 GAV regelt lediglich generell den Anspruch auf bezahlten Urlaub für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen und §§ 190 und 191 GAV enthalten nur Bestimmungen über den Anspruch, den Beginn sowie das Ende des Mutterschaftsurlaubs. In diesem Zusammenhang enthält § 44 Abs. 1 Bst. c GAV konsequenterweise somit explizit nur eine Kündigungssperrfrist während der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft, nicht aber mit Bezug auf einen verlängerten Mutterschaftsurlaub oder einen Betreuungsurlaub. Im Vergleich zu den erwähnten, bis anhin gänzlich fehlenden Bestimmungen im GAV, sieht dieser in seiner heute geltenden Fassung zwar bereits einen Anspruch auf bezahlten Urlaub – insbesondere zur Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder

verunfallten Kindern – vor (§ 114 Abs. 4 GAV). Mit dieser Regelung gewährt der Kanton Solothurn mit einem Anspruch von höchstens 2 Tagen pro Fall jedoch einen relativ tiefen Umfang des bezahlten Urlaubs gegenüber der privatrechtlichen Regelung.

Rein formeller Natur ist abschliessend festzuhalten, dass das aktuelle Bundesgesetz über den Erwerbsersatz erst seit dem 1. Juli 2021 mit diesem Titel genannt wird. Bis am 31. Dezember 2020 trug es den Titel «Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft» bzw. bis am 30. Juni 2021 den Titel «Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft». Entsprechend wären im GAV jene Bestimmungen anzupassen, welche die alte Gesetzesbezeichnung benutzen. Konkret handelt es sich dabei um § 190 Abs. 2<sup>bis</sup> GAV sowie um § 190<sup>bis</sup> Abs. 2 GAV. Allerdings spricht § 186 GAV bereits in der heute geltenden Fassung lediglich vom «EOG». Da § 114<sup>bis</sup> GAV nummerisch dieser Bestimmung vorgeht, anerbietet es sich, dass darin das EOG vollständig mit seiner aktuellen Bezeichnung zitiert wird. Folglich kann auch in den Paragraphen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub lediglich noch vom «EOG» gesprochen werden, weshalb eine Anpassung dahingehend vorzunehmen ist.

## **2. Verhandlung in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)**

### **2.1 Antrag auf Angleichung der GAV-Bestimmungen an das Bundesrecht**

Die Arbeitnehmerverbände beantragen, dass die Betreuung von erkrankten und/oder verunfallten Kindern und Angehörigen für die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellten Arbeitnehmenden analog den eidgenössischen Regelungen geregelt werden. Darüber hinaus sei eine Angleichung an die privatrechtlichen Regelungen für die Angehörigenbetreuung auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit der Angehörigenbetreuung mit der Erwerbstätigkeit, aber auch aus Konkurrenzgründen auf dem Arbeitsmarkt angezeigt.

Entsprechend beantragen die Arbeitnehmerverbände einen bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist. Der bezahlte Urlaub soll damit ebenfalls höchstens 3 Tage pro Ereignis gewährt werden. Die bisherige Regelung in § 114 Abs. 4 GAV sah demgegenüber einen Anspruch von höchstens 2 Tagen pro Fall vor und dieser war zudem an das Zusammenleben mit der erkrankten und/oder verunfallten Person geknüpft. Die Arbeitgebervertreter/innen fordern darüber hinaus eine Angleichung an die eidgenössische Regelung mittels Einführung eines maximalen Bezugs von 10 Tagen pro Kalenderjahr für bezahlten Urlaub zwecks Betreuung von Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners und der Lohn soll während des bezahltenurlaubes zu 100% abgedeckt sein. Gemäss Arbeitnehmerverbände soll die jährliche Obergrenze von 10 Tagen jedoch nicht für die Betreuung erkrankter und/oder verunfallter Kinder zählen. Zudem soll ein Bezug am Stück oder tageweise oder wenn betrieblich möglich stundenweise vorgesehen werden.

### **2.2 Erwägungen**

Die Diskrepanz zwischen EOG und OR zum GAV, welche beim Betreuungsurlaub und beim Urlaub im Falle der Hospitalisierung des Neugeborenen direkt nach der Geburt besteht, soll beseitigt werden. Dazu ist eine Änderung des GAV notwendig.

### **2.3 Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages**

Die Einführung eines Betreuungsurlaubes, der verlängerten Auszahlung der Mutterschaftschädigung im EOG und des verlängerten Mutterschaftsurlaubs gemäss OR im Falle einer Hospitalisierung des Neugeborenen sowie die damit verbundene Ausweitung des Kündigungsschutz-

zes von Arbeitnehmerinnen bedingen verschiedene Änderungen sowie Ergänzungen der Bestimmungen im GAV. Da darüber hinaus anlässlich der GAVKO auch eine weitergehende Gewährung des bezahlten Urlaubs für die Betreuung naher Familienangehöriger beschlossen wurde, ist auch in dieser Hinsicht eine Änderung der diesbezüglichen GAV-Bestimmung notwendig.

Als § 44 Abs. 1 Bst. c<sup>bis</sup> GAV wird eingefügt:

*c<sup>bis</sup>) vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach § 190 Abs. 2<sup>ter</sup> GAV;*

Als § 44 Abs. 1 Bst. c<sup>ter</sup> GAV wird eingefügt:

*c<sup>ter</sup>) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach § 114<sup>bis</sup> GAV besteht, längstens aber während 6 Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;*

§ 114 Abs. 4 GAV lautet neu:

*<sup>4</sup> Für die notwendige Betreuung von erkrankten oder verunfallten Familienmitgliedern (insbesondere Eltern, Ehepartner), der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage pro Fall und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise oder wenn betrieblich möglich stundenweise bezogen werden.*

Als § 114 Abs. 4<sup>bis</sup> GAV wird eingefügt:

*<sup>4bis</sup> Für die notwendige Betreuung von erkrankten oder verunfallten Kindern die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage pro Fall. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise oder wenn betrieblich möglich stundenweise bezogen werden.*

Als § 114<sup>bis</sup> GAV wird eingefügt:

§ 114<sup>bis</sup>. *Betreuungsurlaub*

*<sup>1</sup> Solange die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n-16s Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) haben, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.*

*<sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.*

*<sup>3</sup> Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.*

*<sup>4</sup> Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.*

*<sup>5</sup> Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.*

§ 121 GAV lautet neu:

*Je Kalenderjahr dürfen höchstens 20 besoldete Urlaubstage (einschliesslich Urlaube zur Ausübung öffentlicher Ämter) gewährt werden. Die Urlaube aus persönlichen und familiären Gründen (§ 114 GAV), infolge Betreuungsurlaub (§ 114<sup>bis</sup> GAV) und der Mutterschaft- sowie Vaterschaftsurlaub (§ 190 ff. GAV) bleiben für die Berechnung der maximalen Urlaubsdauer unberücksichtigt.*

§ 190 Abs. 2<sup>bis</sup> GAV lautet neu:

*<sup>2bis</sup> Solange die Anspruchsberechtigte bezahlten Mutterschaftsurlaub erhält, darf sie keine Mutterschaftsentschädigung im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) geltend machen.*

Als § 190 Abs. 2<sup>ter</sup> GAV wird eingefügt:

*2<sup>ter</sup> Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.*

§ 190<sup>bis</sup> Abs. 2 GAV lautet neu:

*2<sup>ter</sup> Solange der Anspruchsberechtigte bezahlten Vaterschaftsurlaub erhält, darf er keine Vaterschaftsentschädigung im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) geltend machen.*

## 2.4 Erwägungen zu den einzelnen Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages

§ 114 Abs. 4 GAV:

Bei der Revision der eidgenössischen Gesetzgebung wurde der Anspruch auf die AHV-Betreuungsgutschriften ausgeweitet. Entsprechend leitet sich der Begriff der Familienmitglieder daraus ab. In diesem Sinne handelt es sich bei Familienmitgliedern um Verwandte in auf- und absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder, inklusive die Stiefkinder) und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner, die Schwiegereltern sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, die oder der mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt. Als Kinder gelten diejenigen Personen, zu denen ein Kindesverhältnis im zivilrechtlichen Sinne besteht. Infolge dieser Ausweitung wird somit auch ein Urlaub für die Betreuung von Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners gewährt, gegenüber denen keine gesetzliche Unterhaltspflicht besteht (Art. 324a OR). Damit wird nebst der Betreuung und Pflege von eigenen Kindern, von Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partnern auch die Betreuung und Pflege eines Elternteils, von Geschwistern oder von einer faktischen Lebenspartnerin oder einem faktischen Lebenspartner anerkannt. Entsprechend den Forderungen der Arbeitnehmervertreter drängt es sich auf, den Personenkreis im Rahmen des geänderten § 114 Abs. 4 GAV ebenfalls basierend auf die eidgenössische und damit eben erwähnte Regelung zu definieren. Damit ist die Betreuungsgutschrift im Weiteren auch nicht mehr vom Zusammenleben mit der erkrankten und/oder verunfallten Person abhängig. Der gemeinsame Haushalt während mindestens fünf Jahren ist demnach lediglich für die Betreuung der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners weiterhin vorausgesetzt.

Demgegenüber soll zwar eine jährliche Obergrenze von 10 Betreuungstagen im Rahmen der notwendigen Betreuung erkrankter und/oder verunfallter Familienmitglieder, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners festgelegt werden. In Abweichung der eidgenössischen Regelung soll der bezahlte Urlaub im Zusammenhang mit der Betreuung von erkrankten und/oder verunfallten Kindern jedoch unbeschränkt und zu 100% des Lohnes bezogen werden können. D.h. es besteht ein Anspruch von maximal 10 Betreuungstagen pro Jahr, wobei diese Obergrenze die Betreuung für erkrankte und/oder verunfallte Kinder nicht einschliesst. Hat ein Arbeitnehmender oder eine Arbeitnehmende für ein Kalenderjahr bereits gesamthaft 10 Tage bezahlter Urlaub bspw. für die Betreuung einer erkrankten Schwester, den Bruder sowie den verunfallten Vater bezogen, besteht dennoch ein Anspruch für die Betreuung eines erkrankten Kindes. Pro Fall wird der bezahlte Urlaub jedoch in jedem Fall maximal während 3 Tagen gewährt.

§ 114<sup>bis</sup> GAV:

Gestützt auf die EO-Gesetzgebung haben erwerbstätige Mütter für die ersten 14 Wochen nach der Geburt des Kindes Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Als Entschädigung für den Verdienstausschlag erhalten sie 80% des durchschnittlichen früheren Erwerbseinkommens. Arbeitnehmerinnen des Kantons Solothurn geben diese EO-Entschädigung dem Arbeitgeber ab, im Gegenzug entrichtet der Kanton Solothurn seinen Arbeitnehmerinnen 100% des Lohnes während des (14- oder 16-wöchigen) Mutterschaftsurlaubes. Somit bezahlt der Kanton Solothurn nicht nur die Differenz von 20%, sondern leistet während 2 Wochen auch vollumfänglich,

wo der Mutterschaftsurlaub über das gesetzliche Minimum von 14 Wochen hinausgeht und somit 16 Wochen dauert. Analog dieser Regelung soll auch der Betreuungsurlaub für die Betreuung schwer kranker Kinder entschädigt werden, d.h. mit 100% des Lohnes während maximal 14 Wochen. Die EO-Entschädigung im Umfang von 80% des Lohnes geht an den Arbeitgeber.

§ 190 Abs. 2<sup>ter</sup> GAV:

Infolge Hospitalisierung des Neugeborenen direkt nach der Geburt für mindestens 2 Wochen wird die Dauer des Anspruchs auf die Entschädigung auf Bundesebene von bisher 98 um 56 zusätzliche Entschädigungstage und damit auf maximal 154 aufeinanderfolgende Tage verlängert. Mit diesen Änderungen wurde weder eine neue Leistung geschaffen noch die Anspruchsbedingungen für die Mutterschaftsentschädigung geändert. Im Rahmen der Überführung dieser Regelung in den GAV stellte sich die Frage, ob analog den finanziellen Auswirkungen zu § 114<sup>bis</sup> GAV verfahren werden und damit der Arbeitgeber infolge Überschreitung des Maximums von 154 Tagen diese Differenz wiederum begleichen soll. Oder, ob auch der Kanton Solothurn bei einem Mutterschaftsurlaub das Maximum der Bezugstage in jedem Fall auf 154 Tage begrenzt, auch wenn ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bezogen wird. Um auch mit den vorerwähnten, geänderten Bestimmungen des GAV eine kongruente Praxis weiterzuführen, soll eine Verlängerung in jedem Fall um 56 Tage zu 100% des Lohnes möglich sein, auch wenn hierbei das Maximum der Bezugstage von 154 überschritten wird. Die EO-Entschädigung im Umfang von 80% des Lohnes während maximal 154 Tagen geht wiederum an den Arbeitgeber.

## 2.5 Änderungen Staatspersonalgesetz

Im Zusammenhang mit den bezahlten Urlauben enthält das Staatspersonalgesetz (StPG; BGS 126.1) lediglich in § 48 Abs. 2 die Bestimmung, dass der Regierungsrat insbesondere den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erweitern kann, wenn im privaten oder öffentlichen Dienstverhältnis ein höherer Anspruch als 16 Wochen üblich ist. Eine Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs für den Fall der Hospitalisierung des Neugeborenen ist von dieser Delegationsnorm erfasst. Eine Anpassung des StPG ist somit nicht notwendig.

## 3. Verhandlungsergebnis und Antrag der GAVKO

Die GAVKO hat über die Übernahme der bundesgesetzlichen Regelungen und die dafür notwendigen GAV-Anpassungen verhandelt und sich auf dem Zirkulationsweg geeinigt. Die GAVKO beantragt dem Regierungsrat, den Änderungen zuzustimmen.

## 4. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziffer 2 hiervor beschriebenen von der GAVKO einvernehmlich beschlossenen Änderungen des GAV bedürfen der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragsschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat den vorliegenden Änderungen zugestimmt hat.

## 5. Beschluss

5.1 Den von der GAVKO einvernehmlich ausgehandelten Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages werden zugestimmt.

5.2 Der Gesamtarbeitsvertrag soll mit Wirkung ab 1. Oktober 2023 geändert werden.

5.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

### **Verteiler**

Personalamt (2)

GAVKO (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Personalverbände (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)