



Ville de Fribourg

Conseil communal

Message au Conseil général

—
du 5 mars 2024

Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019 – congé de paternité et congé d'adoption

N°36

—
2021 - 2026

Table des matières

1.	Rappel du contexte.....	2
1.1.	La proposition n° 10.....	2
1.2.	Modification de la législation fédérale.....	3
1.2.1	Congé de paternité.....	3
1.2.2	Congé d'adoption.....	3
2.	Commentaires des modifications réglementaires proposées.....	4
3.	Incidences financières.....	4
3.1.	Incidences financières de l'extension du congé à l'autre parent et de l'augmentation de sa durée.	4
3.2.	Incidences financières de l'augmentation de la durée du congé d'adoption.....	5
4.	Conclusion.....	5
5.	Hintergrund.....	6
5.1.	Vorschlag Nr. 10.....	6
5.2.	Änderung der Bundesgesetzgebung.....	7
5.2.1	Vaterschaftsurlaub.....	7
5.2.2	Adoptionsurlaub.....	7
6.	Kommentare zu den vorgeschlagenen Änderungen des Reglements.....	8
7.	Finanzielle Auswirkungen.....	9
7.1.	Finanzielle Auswirkungen der Änderung des Begriffs «Vaterschaftsurlaub» zu «Urlaub des andern Elternteils» sowie der Verlängerung der Urlaubsdauer.....	9
7.2.	Finanzielle Auswirkungen auf die Verlängerung des Adoptionsurlaubs.....	9
8.	Fazit.....	9

**MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL
AU CONSEIL GENERAL**

du 5 mars 2024

**N° 36 - 2021 - 2026 Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg
du 30 septembre 2019 - Congé de paternité et congé d'adoption**

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers généraux,

Le Conseil communal a l'honneur de vous soumettre le Message n° 36 concernant la modification des articles 105 al. 1 et 106 al. 1 du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg relatifs au congé de paternité et au congé d'adoption.

Ce Message fait suite à la proposition n° 10 déposée le 11 octobre 2022 et transmise par le Conseil général au Conseil communal le 14 février 2023.

1. Rappel du contexte

1.1. La proposition n° 10

La proposition n° 10 a été déposée le 11 octobre 2022 par la Conseillère générale Monica Mendez et le Conseiller général Jean-Marie Pellaux. En voici le développement :

« En 2019, le Conseil général de Fribourg avait traité la question du congé de paternité pour les employés de la Ville dans le cadre de la révision du règlement du personnel. Ce congé était finalement passé de 10 à 30 jours, résultat d'un compromis entre toutes les couleurs politiques.

Entre temps, la loi fédérale a changé. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les pères de toute la Suisse peuvent désormais prendre un congé payé de deux semaines dans les six mois qui suivent la naissance de leur enfant ou l'adoption. La loi sur les allocations perte de gain (LAPG) et le Code des obligations (CO) ont dès lors été modifiés pour introduire ce nouveau système.

Notre Ville a récemment adapté son règlement et désormais, le nombre de jours effectivement payés par celle-ci est passé de 30 à 20 jours. Les 10 jours restants sont pris en charge financièrement par LAPG.

La présente proposition charge le Conseil communal de maintenir ce qu'avait voté le Conseil général en 2019, c'est-à-dire 30 jours de congé de paternité payés par la Ville de Fribourg. Ceux-ci s'ajouteraient à la nouvelle loi fédérale et les pères employés par la Ville pourraient donc bénéficier d'un total de 40 jours de congé de paternité.

Notre organe politique ne pouvant se prononcer sur un congé parental, nous sommes persuadé·e·s que ce prolongement du congé pour les pères constituerait un pas nécessaire vers un progrès social indispensable pour l'égalité et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. »

La proposition a été transmise au Conseil communal pour étude par le Conseil général lors de sa séance du 14 février 2023.

1.2. Modification de la législation fédérale

1.2.1 Congé de paternité

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les articles 16i à 16m de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG; RS 834.1) prévoient le financement d'un congé paternité jusqu'à deux semaines, par le biais d'allocations pour perte de gain (APG), au même titre que le congé maternité. Cette loi est directement applicable à tout employeur, qu'il soit privé ou public.

Le Code civil (CC) a été modifié par la loi fédérale du 18 décembre 2020 (mariage pour tous), en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2022. L'art. 255a CC à la teneur suivante : « *Si la mère est mariée à une femme au moment de la naissance et si l'enfant a été conçu au moyen d'un don de sperme conformément aux dispositions de la loi fédérale du 18 décembre 1998 sur la procréation médicalement assistée, l'épouse de la mère est l'autre parent de l'enfant* ».

Suite à cette modification, l'art. 329g al. 1 CO a été adapté. Il a désormais la teneur suivante :

« *Ont droit au congé de l'autre parent de deux semaines :*

- a. *le travailleur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent;*
- b. *la travailleuse, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.* »

La loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG; RS 834.1) a à nouveau été modifiée avec effet au 1^{er} janvier 2024, de manière à ce qu'elle puisse englober l'épouse de la mère de l'enfant. La LAPG ne parle plus d'allocation de paternité mais d'allocation à l'autre parent. Selon l'art. 16i al. 1 LAPG :

« *A droit à l'allocation la personne qui :*

- a. *est l'autre parent légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois qui suivent;*
- b. *a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS71 pendant les neuf mois précédant la naissance;*
- c. *a, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois, et*
- d. *à la date de la naissance de l'enfant :*
 1. *est salariée au sens de l'art. 10 LPGA,*
 2. *exerce une activité indépendante au sens de l'art. 12 LPGA, ou*
 3. *travaille dans l'entreprise de son épouse contre un salaire en espèces* ».

1.2.2 Congé d'adoption

Depuis le 1^{er} janvier 2023, une allocation d'adoption a été introduite dans la LAPG. Les conditions sont fixées dans la section III d, art. 16t à 16x.

L'art. 16t LAPG a la teneur suivante :

¹ *Ont droit à l'allocation les personnes qui :*

- a. *accueillent un enfant de moins de 4 ans en vue de son adoption;*
- b. *ont été assurées obligatoirement au sens de la LAVS96 durant les neuf mois qui précèdent l'accueil de l'enfant et ont exercé, au cours de cette période, une activité lucrative pendant au moins cinq mois, et*
- c. *à la date de l'accueil de l'enfant :*
 1. *sont salariées au sens de l'art. 10 LPGA,*
 2. *exercent une activité indépendante au sens de l'art. 12 LPGA, ou*
 3. *travaillent dans l'entreprise de leur conjoint contre un salaire en espèces.*

² *En cas d'adoption conjointe :*

- a. *les conditions prévues à l'al. 1 doivent être remplies par les deux parents;*
- b. *il n'existe qu'un seul droit à l'allocation.*

³ *Si les parents se partagent le congé d'adoption, chacun des parents a droit à l'allocation pendant sa part du congé.*

⁴ *L'accueil simultané de plusieurs enfants fait naître le droit à une seule allocation.*

⁵ *L'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire au sens de l'art. 264c, al. 1, du code civil ne donne pas droit à une allocation.*

Le congé d'adoption s'imposant comme un complément à l'allocation d'adoption, le CO a également été modifié. L'art. 329j CO a la teneur suivante :

¹ *Toute travailleuse ou tout travailleur qui accueille un enfant en vue d'une adoption a droit à un congé d'adoption de deux semaines pour autant que les conditions visées à l'art. 16t LAPG soient remplies.*

² *Le congé d'adoption doit être pris pendant la première année qui suit l'accueil de l'enfant.*

³ *Il peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux. Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé simultanément.*

⁴ *Le congé d'adoption peut être pris sous la forme de journées ou de semaines.*

2. Commentaires des modifications réglementaires proposées

Art. 105 al. 1 Pour tenir compte de la modification du Code civil et de la LAPG, la terminologie doit être adaptée. Ainsi le congé de paternité devient le congé de l'autre parent. La note marginale et le texte de l'art. 105 al. 1 sont modifiés dans ce sens.

Comme cela a déjà été relevé lors de la séance du Conseil général du 14 février 2023, tant la durée actuelle du congé de paternité est de trente jours. Ce délai est déjà plus généreux que celui accordé par l'Etat de Fribourg à son personnel (15 jours ouvrables) et que celui fixé par l'art. 329g CO (deux semaines).

Conformément à la volonté du Conseil général, la durée du congé de l'autre parent est toutefois portée à 40 jours.

Art. 106 al. 1 En 2019, le congé d'adoption a été porté à 30 jours par souci de cohérence avec la durée du congé de paternité. Dans ce même souci de cohérence et conformément à la volonté du Conseil général, la durée du congé d'adoption est portée à 40 jours.

Art. 106 al. 5 et al. 6 Malgré la teneur de l'art. 16t al. 1 et 3 LAPG, il n'est pas prévu de modifier l'art. 106 al. 2 à 4 RPer et remettre en question des acquis, notamment l'âge de l'enfant adopté. Dans certains cas, il ne sera ainsi pas possible d'obtenir la rétrocession des allocations par la caisse de compensation.

nouveaux

Par contre, l'art.106 RPer contient certaines lacunes qu'il y a lieu de combler. Celles-ci concernent l'adoption simultanée de plusieurs enfants et l'adoption de l'enfant du conjoint. Par souci de cohérence, il y a lieu de s'aligner sur l'art. 16t LAPG.

A l'instar de ce que prévoit l'art. 16t al. 4 LAPG, en matière d'allocation, l'accueil simultané de plusieurs enfants ne doit pas donner droit à plusieurs congés d'adoption (art. 106 al. 5 RPer).

Il n'y a aucune circonstance particulière qui justifie que l'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire au sens de l'art. 264c al. 1 du code civil donne droit au congé d'adoption (art. 106 al.6 RPer).

3. Incidences financières

3.1. Incidences financières de l'extension du congé à l'autre parent et de l'augmentation de sa durée

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les termes de « congé de paternité », ainsi que « d'allocation de paternité », ont été remplacés dans la loi par les termes de « congé de l'autre parent », respectivement « allocation à l'autre parent ». Cette modification fait suite à l'introduction du mariage civil pour tous en 2022. Cela ne change rien au droit des pères à un congé payé de deux semaines.

La nouvelle terminologie permet d'inclure les épouses de femmes ayant accouché (selon art. 255a al. 1 CC), qui bénéficient également du congé payé de deux semaines. Si les conditions de l'art. 16i LAPG sont remplies, l'art. 16k al. 2 prévoit que l'autre parent a droit à quatorze indemnités journalières au plus. L'indemnité journalière est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation (art. 16/ LAPG).

Les charges supplémentaires connues à ce jour concernant l'extension du congé à l'autre parent et de l'augmentation de sa durée est difficile à estimer. Une étude réalisée sur les personnes qui ont bénéficié d'un congé paternité de 2021 à 2023, a représenté un coût total de CHF 260'000.00, soit CHF 86'600.00 par année. L'extension de 10 jours supplémentaire aurait un coût supplémentaire d'environ CHF 40'000.00 par année.

3.2. Incidences financières de l'augmentation de la durée du congé d'adoption

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les art. 16t à 16x LAPG prévoient le financement d'un congé d'adoption jusqu'à deux semaines, par le biais d'une allocation d'adoption. Si les conditions prévues par l'art. 16t sont remplies, l'art. 16v LAPG prévoit que l'ayant droit a droit à un maximum de 14 indemnités journalières. L'indemnité journalière est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation (art. 16w al. 1 LAPG).

L'ampleur des coûts liés à l'augmentation de la durée du congé d'adoption est difficile à estimer, puisqu'il n'est pas facile d'évaluer le nombre de personnes qui pourraient bénéficier de ceux-ci. Depuis 2021, aucune demande pour un congé d'adoption n'a été formulée par le personnel de la Ville de Fribourg.

4. Conclusion

Le Conseil communal propose au Conseil général d'adopter la modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Syndic :



Thierry Steiert



Le Secrétaire de Ville :



David Stulz

BOTSCHAFT DES GEMEINDERATS

AN DEN GENERALRAT

vom 5. März 2024

Nr. 36 - 2021 - 2026 Änderung des Personalreglements der Stadt Freiburg vom 30. September 2019 - Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

sehr geehrte Damen und Herren des Generalrats

Der Gemeinderat hat die Ehre, Ihnen die Botschaft Nr. 36 über die Änderung von Art. 105 Abs. 1 und Art. 106 Abs. 1 des Personalreglements der Stadt Freiburg betreffend den Vaterschaftsurlaub und den Adoptionsurlaub zu unterbreiten.

Diese Botschaft folgt auf den Vorschlag Nr. 10, der am 11. Oktober 2022 eingereicht und vom Generalrat am 14. Februar 2023 an den Gemeinderat übermittelt wurde.

5. Hintergrund

5.1. Vorschlag Nr. 10

Vorschlag Nr. 10 wurde am 11. Oktober 2022 von Generalrätin Monica Mendez und Generalrat Jean-Marie Pellaux eingereicht. Er lautet wie folgt:

«Im Jahr 2019 hatte der Freiburger Generalrat im Rahmen der Revision des Personalreglements die Frage des Vaterschaftsurlaubs für Angestellte der Stadt behandelt. Infolgedessen wurde der Vaterschaftsurlaub von 10 auf 30 Tage verlängert – ein Kompromiss zwischen den verschiedenen Parteien.

In der Zwischenzeit hat sich das Bundesgesetz geändert. Seit dem 1. Januar 2021 können Väter in der ganzen Schweiz nun innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt ihres Kindes oder der Adoption einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen beziehen. Das Erwerbsersatzgesetz (EOG) und das Obligationenrecht (OR) wurden entsprechend angepasst, um diesem neuen System Rechnung zu tragen.

Unsere Stadt hat kürzlich ihr Reglement angepasst und die Anzahl der von ihr bezahlten Urlaubstage wurde von 30 auf 20 Tage gesenkt. Die restlichen 10 Tage werden durch das EOG abgedeckt.

Mit diesem Vorschlag wird der Gemeinderat beauftragt, das beizubehalten, was der Generalrat 2019 beschlossen hatte, nämlich 30 Tage Vaterschaftsurlaub, die von der Stadt Freiburg bezahlt werden. Diese würden zum neuen Bundesgesetz hinzukommen, sodass die bei der Stadt angestellten Väter insgesamt 40 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen könnten.

Da unser politisches Organ sich nicht zu einem Elternurlaub äussern kann, sind wir überzeugt, dass diese Verlängerung des Urlaubs für Väter ein notwendiger Schritt in Richtung eines gesellschaftlichen Fortschritts wäre, der für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben unerlässlich ist.»

Der Vorschlag wurde dem Gemeinderat durch den Generalrat in seiner Sitzung vom 14. Februar 2023 zur Prüfung übermittelt.

5.2. Änderung der Bundesgesetzgebung

5.2.1 Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Januar 2021 sehen die Artikel 16i bis 16m des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz (EOG; SR 834.1) vor, dass ein Vaterschaftsurlaub von bis zu zwei Wochen über die Erwerbssersatzordnung (EO) finanziert wird, gleich wie der Mutterschaftsurlaub. Dieses Gesetz ist für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber unmittelbar anwendbar.

Das Zivilgesetzbuch (ZGB) wurde durch das Bundesgesetz vom 18. Dezember 2020 (Ehe für alle) geändert, das seit dem 1. Juli 2022 in Kraft ist. Art. 255a ZGB lautet nunmehr wie folgt: «Ist die Mutter zum Zeitpunkt der Geburt mit einer Frau verheiratet und wurde das Kind nach den Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes vom 18. Dezember 1998 durch eine Samenspende gezeugt, so gilt die Ehefrau der Mutter als der andere Elternteil.»

Infolge dieser Änderung wurde Art. 329g Abs. 1 OR angepasst. Er hat nun folgenden Wortlaut:

«Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat:

- a. *der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;*
- b. *die Arbeitnehmerin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist.»*

Das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (EOG; SR 834.1) wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2024 erneut geändert, um auch die Ehefrau der Mutter des Kindes zu umfassen. Das EOG spricht nicht mehr von Vaterschaftsentschädigung, sondern von einer Entschädigung des andern Elternteils. Art. 16i Abs. 1 EOG hält fest:

«Anspruchsberechtigt ist die Person, die:

- a. *im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;*
- b. *während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert war;*
- c. *in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat; und*
- d. *im Zeitpunkt der Geburt des Kindes:*
 1. *Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 10 ATSG ist,*
 2. *selbstständigerwerbend im Sinne von Artikel 12 ATSG ist, oder*
 3. *im Betrieb der Ehefrau mitarbeitet und einen Barlohn bezieht.»*

5.2.2 Adoptionsurlaub

Per 1. Januar 2023 wurde im EOG eine Adoptionsentschädigung eingeführt. Die Bedingungen sind in Abschnitt III/d, Art. 16t bis 16x festgelegt.

Art. 16t EOG lautet wie folgt:

¹ *Anspruchsberechtigt sind Personen, die:*

- a. *ein weniger als vier Jahre altes Kind zur Adoption aufnehmen;*
- b. *während der neun Monate unmittelbar vor der Aufnahme des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert waren und mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben; und*
- c. *im Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes:*
 1. *Arbeitnehmende im Sinne von Artikel 10 ATSG⁹⁸ sind,*
 2. *Selbstständigerwerbende im Sinne von Artikel 12 ATSG sind, oder*
 3. *im Betrieb des Ehemannes oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen.*

² *Bei einer gemeinschaftlichen Adoption:*

- a. *müssen beide Elternteile die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen;*
- b. *entsteht nur ein Anspruch auf Entschädigung.*

³ *Teilen die Eltern den Adoptionsurlaub auf, so hat jeder Elternteil Anspruch auf die Entschädigung während seines Urlaubs.*

⁴ Werden gleichzeitig mehrere Kinder aufgenommen, so entsteht nur ein Anspruch.

⁵ Kein Anspruch entsteht bei einer Stiefkindadoption nach Artikel 264c Absatz 1 des Zivilgesetzbuchs.

Da der Adoptionsurlaub eine Ergänzung zur Adoptionsentschädigung darstellt, wurde auch das OR angepasst. Art. 329j OR lautet wie folgt:

¹ Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t EOG Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen.

² Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.

³ Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen.

⁴ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

6. Kommentare zu den vorgeschlagenen Änderungen des Reglements

Art. 105 Abs. 1 Um den Änderungen des ZGB und des EOG Rechnung zu tragen, muss die Terminologie angepasst werden. So wird der Begriff «Vaterschaftsurlaub» zu «Urlaub des andern Elternteils» geändert. Die Randtitel und der Text von Art. 105 Abs. 1 werden in diesem Sinne geändert.

Wie bereits in der Sitzung des Generalrats vom 14. Februar 2023 festgehalten wurde, beträgt der derzeitige Vaterschaftsurlaub bereits 30 Tage. Diese Dauer ist grosszügiger als diejenige, die der Staat Freiburg seinem Personal gewährt (15 Arbeitstage), und als die in Art. 329g OR festgelegten zwei Wochen.

Entsprechend dem Willen des Generalrats wird die Dauer des Urlaubs des andern Elternteils jedoch auf 40 Tage verlängert.

Art. 106 Abs. 1 Im Jahr 2019 wurde der Adoptionsurlaub auf 30 Tage verlängert, um ihn an die Dauer des Vaterschaftsurlaus anzupassen. Im Sinne der Kohärenz und in Übereinstimmung mit dem Willen des Generalrats wird die Dauer des Adoptionsurlaus auf 40 Tage erhöht.

Art. 106 Abs. 5 und Abs. 6 Trotz des Wortlauts von Art. 16t Abs. 1 und 3 EOG ist es nicht vorgesehen, Art. 106 Abs. 2 bis 4 des Personalreglements der Stadt Freiburg zu ändern und deren Inhalt, insbesondere das Alter des Adoptivkindes, in Frage zu stellen. In einigen Fällen wird es somit nicht möglich sein, die Entschädigung von der Ausgleichskasse rückerstattet zu bekommen.

Neu

Dagegen enthält Art.106 des Personalreglements einige Lücken, die es zu schliessen gilt. Diese beziehen sich auf die gleichzeitige Adoption mehrerer Kinder und die Adoption des Kindes des Ehepartners. Im Sinne der Kohärenz sollte eine Angleichung an Art. 16t EOG erfolgen.

Ähnlich wie in Art. 16t Abs. 4 EOG in Bezug auf die Entschädigung, darf die gleichzeitige Aufnahme von mehreren Kindern nicht Anspruch auf mehrere Adoptionsurlausen geben (Art. 106 Abs. 5 des Personalreglements).

Es gibt keine besonderen Umstände, die es rechtfertigen, dass die Adoption des Kindes des Ehegatten oder Lebenspartners im Sinne von Art. 264c Abs. 1 ZGB Anspruch auf Adoptionsurlaub gibt (Art. 106 Abs. 6 des Personalreglements).

7. Finanzielle Auswirkungen

7.1. Finanzielle Auswirkungen der Änderung des Begriffs «Vaterschaftsurlaub» zu «Urlaub des andern Elternteils» sowie der Verlängerung der Urlaubsdauer

Per 1. Januar 2024 wurden die Begriffe «Vaterschaftsurlaub» sowie «Vaterschaftsentschädigung» im Gesetz durch die Begriffe «Urlaub des anderen Elternteils» bzw. «Entschädigung des andern Elternteils» ersetzt. Diese Änderung folgt auf die Einführung der Ehe für alle im Jahr 2022. Dies ändert nichts an dem Recht von Vätern auf einen zweiwöchigen bezahlten Urlaub. Die neue Terminologie ermöglicht die Einbeziehung von Ehefrauen von Frauen, die entbunden haben (gemäss Art. 255a Abs. 1 ff ZGB), denen ebenfalls zwei Wochen bezahlter Urlaub zustehen. Wenn die Bedingungen von Art. 16l EOG erfüllt sind, sieht Art. 16k Abs. 2 vor, dass der andere Elternteil Anspruch auf höchstens 14 Taggelder hat. Das Taggeld beträgt 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs erzielt wurde (Art. 16l EOG).

Die zusätzlichen Kosten durch die Ausweitung des Urlaubs auf den andern Elternteil und die Verlängerung der Urlaubsdauer sind schwer abzuschätzen. Eine Studie über Personen, die von 2021 bis 2023 Vaterschaftsurlaub bezogen, zeigte Gesamtkosten von CHF 260'000.00, d. h. CHF 86'600.00 pro Jahr. Die Verlängerung um weitere 10 Tage würde zusätzliche Kosten von ca. CHF 40'000.00 pro Jahr verursachen.

7.2. Finanzielle Auswirkungen auf die Verlängerung des Adoptionsurlaubs

Seit dem 1. Januar 2023 sehen die Art. 16t bis 16x EOG die Finanzierung eines Adoptionsurlaubs von bis zu zwei Wochen durch eine Adoptionsentschädigung vor. Wenn die Voraussetzungen von Art. 16t erfüllt sind, sieht Art. 16v EOG vor, dass die anspruchsberechtigte Person Anspruch auf höchstens 14 Taggelder hat. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde (Art. 16w Abs. 1 EOG).

Das Ausmass der Kosten, die durch die Verlängerung des Adoptionsurlaubs entstehen, ist schwer abzuschätzen, da es nicht einfach ist, die Anzahl der Personen zu ermitteln, die davon profitieren könnten. Seit 2021 wurde vom Personal der Stadt Freiburg kein Antrag auf Adoptionsurlaub gestellt.

8. Fazit

Der Gemeinderat beantragt dem Generalrat, die Änderung des Personalreglements der Stadt Freiburg vom 30. September 2019 zu genehmigen.

LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

vu

- ☛ la Loi sur les communes du 25 septembre 1980 (LCo; RSF 140.1) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (RELCo; RSF 140.11);
- ☛ le Message du Conseil communal n°36 du 5 mars 2024;
- ☛ le Rapport de la Commission financière,

arrête :

Article premier

Le Règlement du personnel de la Ville de Fribourg est modifié comme suit :

Art. 105 note marginale et al. 1 (modifiés) - Congé de l'autre parent

¹ En cas de naissance d'un enfant, ont droit au congé de l'autre parent de 40 jours, calculé au prorata du taux d'activité :

- a. le collaborateur s'il est le père de l'enfant au moment de la naissance ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent;
- b. la collaboratrice, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.

Art. 106 al. 1 (modifié), al. 5 (nouveau), al. 6 (nouveau) - Congé d'adoption

¹ En cas d'accueil d'un enfant en vue de l'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie d'un congé d'adoption de 40 jours, calculé au prorata du taux d'activité.

⁵ L'adoption simultanée de plusieurs enfants fait naître le droit à un seul congé d'adoption.

⁶ L'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire au sens de l'art. 264c al. 1 du code civil ne donne pas droit au congé d'adoption.

Article 2

La présente modification est sujette au référendum conformément à l'article 52 de la Loi sur les communes.

Fribourg, le

AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

La Présidente :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Sonja Gerber

Mathieu Maridor

