



Finanzdirektion  
Personalamt

Münstergasse 45  
3011 Bern  
+41 31 633 43 36  
info.pa@be.ch  
www.be.ch/personal

Merkblatt

# Vereinbarkeit Beruf und Familie

vom 1. Januar 2018

Stand vom 1. Januar 2026

## A. Rechtliche Grundlagen

Artikel 60a - 60c sowie Art. 156 und Art. 156a Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

## B. Allgemeines

Als Vorbemerkung weisen wir darauf hin, dass das vorliegende Merkblatt auf der Personalgesetzgebung des Kantons Bern basiert. Vergleichbare Bestimmungen für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse sind gestützt auf Art. 342 des Obligationenrechts (OR; SR 220) resp. Art. 2 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) auf Zentralverwaltungen der Kantone *nicht* anwendbar.

In der Regel wird die Arbeitszeit nach dem Modell der Jahresarbeitszeit (JAZ) geleistet. Mit diesem Modell besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so dass berufliche und private Verpflichtungen optimal eingehalten werden können. Es besteht zudem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Weisung «Homeoffice und mobiles Arbeiten in der Kantonsverwaltung».

## C. Häufig gestellte Fragen

### a. Was kann ich tun, wenn mein Kind krank ist und es nicht in die Tagesstätte bzw. Schule gehen kann oder ich es bei der betreuenden Drittperson abholen muss?

Bei **plötzlicher Erkrankung oder Unfalls ihres Kindes** haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Art. 156 Abs. 1 lit. a PV die Möglichkeit, **bezahlten Kurzurlaub bis drei Arbeitstage pro Ereignis, höchstens zehn Tage pro Kalenderjahr**, zu beantragen, um die erste Pflege des Kindes zu gewährleisten oder die weitere Betreuung zu organisieren. Die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher entscheidet unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall, wie viele Arbeitstage gewährt werden. **Ein Arbeitstag entspricht der täglichen Sollarbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad (dieser Hinweis ist auch bei den Fragen b. und c. zu beachten).**

**Planbare Arztbesuche, zu denen Sie Ihr Kind begleiten**, berechtigen nicht zu bezahltem Kurzurlaub, da diese im Voraus geplant werden können. Solche Arztbesuche sind in die Freizeit zu legen.

**b. Kann ich auch bezahlten Kurzurlaub beantragen, wenn ein anderes nahes Familienmitglied plötzlich erkrankt?**

Bezahlter Kurzurlaub kann nicht nur bei einer plötzlichen Erkrankung oder Unfalls des eigenen Kindes, sondern in gleichem Umfang (d.h. bis drei Arbeitstage pro Ereignis, höchstens zehn Tage pro Kalenderjahr) auch bei einem anderen nahen Familienangehörigen beantragt werden. Als **nahe Familienangehörige** gelten neben den eigenen Kindern auch Kinder, welche im gleichen Haushalt leben, verheiratete oder eingetragene Partnerinnen und Partner oder Partnerinnen und Partner, die im gleichen Haushalt leben, Eltern, Schwiegereltern, Eltern der eingetragenen Partnerinnen und Partner, Eltern der Partnerinnen und Partner, die im gleichen Haushalt leben, Grosseltern, Enkel und Geschwister. Die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher entscheidet unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall, wie viele Arbeitstage gewährt werden.

**c. Für welche weiteren Ereignisse kann ich bezahlten Kurzurlaub beantragen?**

Es besteht die Möglichkeit, Kurzurlaub von je einem Arbeitstag pro Kalenderjahr **wegen eigener Heirat oder eigenen Wohnungswechsels** zu beantragen (Art. 156 Abs. 1 lit. b PV). Die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher entscheidet unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall über die Gewährung des Kurzurlaubs.

Bis zu je einem Arbeitstag Kurzurlaub pro Kalenderjahr kann beantragen, wer obligatorisch oder freiwillig an der militärischen **Orientierungsveranstaltung** teilnimmt oder wer bei Entlassung aus der Wehrpflicht sein persönliches Material abgeben muss (Männer und Frauen).

In Art. 156 Abs. 4 PV sind weitere Ereignisse vorgesehen, bei welchen die Möglichkeit besteht, bezahlten Urlaub zu beantragen. Dazu gehören unter anderem bestimmte Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport» oder ausserschulischer Jugendarbeit sowie für gewisse Engagements bei Verbänden des Kantonspersonals.

**d. Was kann ich tun, wenn mein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist?**

Ist ein Kind einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wird ein **bezahlter Betreuungsurlaub** von höchstens 14 Wochen gewährt. Ein Anspruch besteht, sobald die zuständige Ausgleichskasse die Ausrichtung einer Betreuungsentschädigung gutgeheissen hat. Das Gehalt wird zu 100 Prozent auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts ausgerichtet. Sind beide Elternteile erwerbstätig, hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Betreuungsurlaub kann zusammenhängend oder gestaffelt bezogen werden. Die Vorgesetzten sind über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

**e. Was muss in Bezug auf den Betreuungsurlaub beachtet werden?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Ziffern 1 bis 5 sowie 9 des Formulars 318.744 «Anmeldung Betreuungsentschädigung» auszufüllen. Bezahlt der Kanton Bern während des Betreuungsurlaubes das Gehalt, fällt die bundesrechtliche Betreuungsentschädigung an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Betreuungsentschädigung gekürzt.

**f. Was kann ich tun, wenn ein anderes nahes Familienmitglied gemäss ärztlicher Einschätzung über längere Zeit Betreuung zu Hause braucht?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, nach Absprache mit der oder dem Vorgesetzten, ihre Zeitguthaben (Ferien, Jahresarbeitszeit- und Langzeitkontoguthaben) zu beziehen. Allenfalls besteht – soweit die betrieblichen Belange sichergestellt sind – die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren oder unbezahlten Urlaub zu beziehen.

**g. Besteht ein Anspruch auf Urlaub nach der Geburt eines Kindes?**

Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten **Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen** (weitere Ausführungen zu diesem Thema finden Sie im Merkblatt «Schwangerschaft und Mutterschaft»). Anlässlich der Geburt eines Kindes haben Mitarbeitende einen Anspruch auf **bezahlten Urlaub im Umfang von zehn Arbeitstagen**. Der Anspruch steht denjenigen Mitarbeitenden zu, die im Zeitpunkt der Geburt rechtlich der Vater oder die Ehefrau der Mutter sind (Urlaub des andern Elternteils). Mehrlingsgeburten verändern den Gesamtanspruch von zehn Arbeitstagen nicht. Der Urlaub des andern Elternteils ist zusammenhängend oder **gestaffelt innert sechs Monaten** nach erfolgter Geburt zu beziehen. **Nicht bezogener** Urlaub des andern Elternteils **verfällt entschädigungslos**.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf **unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten**. Bitte beachten Sie, dass ein unbezahlter Urlaub lediglich gewährt werden kann, wenn **der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist**. Der unbezahlte Urlaub ist in der Regel anschliessend an den bezahlten Mutterschaftsurlaub oder den Urlaub des andern Elternteils zu beziehen.

Wird ein **Kind nicht lebensfähig** geboren, besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bzw. Urlaub des andern Elternteils, wenn die **Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert** hat. Hat die Schwangerschaft dagegen nicht 23 Wochen gedauert, ist im Einzelfall zu entscheiden, ob ein bezahlter Kurzurlaub gemäss Art. 156 Abs. 1 Bst. a gewährt werden kann (dies ist etwa dann der Fall, wenn die Partnerin aufgrund des Verlustes des Kindes plötzlich erkrankt und sie als nahe Familienangehörige einzustufen ist [siehe Frage b.]). Da der Verlust des Fötus mit Gestationsalter von weniger als 22 Wochen eine Fehl- und nicht eine Totgeburt darstellt, gilt dies als Krankheitsfall der Mutter. Eine solche Fehlgeburt stellt demnach grundsätzlich keinen Todesfall im Sinne von Art. 156 PV dar. Auf vielen Schweizer Friedhöfen gibt es jedoch Grabfelder für nicht meldepflichtige Kinder, so dass Eltern auch ihre ganz kleinen Babys würdevoll bestatten können. Insofern kann ein Tag bezahlter Kurzurlaub für die Bestattung gesprochen werden.

**h. Besteht ein Anspruch auf Urlaub nach der Adoption eines Kindes?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen **bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren**. Mehrfachadoptionen verändern den Gesamtanspruch von zehn Arbeitstagen nicht.

Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt **innert einem Jahr nach bewilligter Aufnahme** des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf **unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten**. Bitte beachten Sie, dass ein unbezahlter Urlaub lediglich gewährt werden kann, wenn **der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist**. Der unbezahlte Urlaub ist in der Regel anschliessend an den Adoptionsurlaub zu beziehen.

**i. Was muss in Bezug auf den Urlaub des andern Elternteils und den Adoptionsurlaub beachtet werden?**

Bezahlt der Kanton während des Urlaubs des andern Elternteils oder des Adoptionsurlaubs das Gehalt, fällt die bundesrechtliche Entschädigung des andern Elternteils bzw. die Adoptionsentschädigung an den Kanton. **Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Entschädigung des andern Elternteils bzw. die Adoptionsentschädigung gekürzt.**

Ein bundesrechtlicher Anspruch auf **Adoptionsentschädigung** besteht nur bei einer Adoption eines Kindes von unter 4 Jahren (kein Anspruch bei einer Stiefkindadoption). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Entschädigung mit dem entsprechenden Formular bei der Eidgenössischen Ausgleichskasse (EAK) zu beantragen. Besteht kein bundesrechtlicher Anspruch auf Adoptionsentschädigung (Kinder über 4 Jahre), ist kein Formular auszufüllen.

**j. Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf zusätzlichen Urlaub wenn ein Elternteil nach der Geburt des Kindes stirbt?**

Stirbt die Mutter am Tag der Geburt oder während 14 Wochen danach, erhält der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter einen Urlaub von 14 Wochen (zusätzlich zum Urlaub von zehn Arbeitstagen). Stirbt der Vater oder die Ehefrau der Mutter während sechs Monaten nach der Geburt, erhält die Mutter neben dem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen einen zusätzlichen Urlaub im Umfang von zehn Arbeitstagen. Bezahlt der Kanton Bern während des zusätzlichen Urlaubs das Gehalt, fällt die bundesrechtliche Entschädigung an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Entschädigung gekürzt.

**k. Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlässlich einer Geburt oder einer Adoption die Möglichkeit, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ab der Geburt oder Adoption eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine **Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent, sofern keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegensprechen**. Der **Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent** fallen. Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist **innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt oder der Adoption** geltend zu machen. Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf dieser zwölf Monate.

**Im gegenseitigen Einvernehmen** zwischen Anstellungsbehörde und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter kann auch ein **Beschäftigungsgrad von unter 60 Prozent vereinbart werden**.

**l. Welche Unterstützung bietet der Kanton Bern für Plätze in Kindertagesstätten an?**

Der Kanton Bern verfügt nicht über eigene Plätze in einer Kindertagesstätte. Im Kanton Bern wird die Betreuung in Kitas und bei Tagesfamilienorganisationen mit Betreuungsgutscheinen vergünstigt (siehe dazu die Website <https://www.fambe.sites.be.ch/familienthemen/kinderbetreuung/betreuungsgutscheine>).

Personalamt  
Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge