

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

**Postulat Fraktion GLP/JGLP (Claude Grosjean, GLP): Bedingter Elternurlaub von maximal 16 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit; Fristverlängerung**

Am 16. November 2017 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion GLP/JGLP in ein Postulat umgewandelt und erheblich erklärt. Mit SRB 2018-506 hat der Stadtrat am 8. November 2018 einer Fristverlängerung zur Erstellung des Prüfungsberichts bis am 30. Juni 2019 zugestimmt.

1. Ergänzend zum städtischen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt die Stadt Bern den bei ihr angestellten Vätern einen bedingten Elternurlaub von maximal 16 Wochen. Der Elternurlaub wird nur bei ausgewiesener beidseitiger Erwerbstätigkeit in einem festzulegenden Mindestumfang pro Elternteil während einem festzulegenden Zeitraum vor und nach der Geburt des Kindes bis zu einem festzulegenden Höchstbetrag gewährt. In den maximal 16 Wochen ist der gemäss bisheriger Regelung zustehende Elternurlaub enthalten, der an keine Bedingung geknüpft ist.
2. Der Elternurlaub entfällt im Zeitpunkt, in dem die Bedingungen nicht mehr erfüllt sind. Wird dies erst im Nachhinein festgestellt, ist eine entsprechende Rückzahlung der unrechtmässig bezogenen Urlaubsentschädigung zu leisten.
3. Der Anspruch auf Elternurlaub besteht flexibel beziehbar während eines Jahres nach der Geburt des Kindes.
4. Der Elternurlaub steht auch gleichgeschlechtlichen Paaren offen.

*Begründung*

Mit der heutigen Mutterschaftsentschädigung fördert der Staat aktiv die traditionelle Rollenverteilung innerhalb der Familie. Die Regelung setzt voraus, dass ausschliesslich Mütter und nicht Väter – oder beide Elternteile – nach der Geburt eines Kindes bei der Arbeit ausfallen. Diese aktive Förderung der traditionellen Rollenverteilung erschwert die freie Wahl von Eltern, die Familien- und Erwerbsarbeit individuell nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten zu organisieren.

Um die freie Wahl zur Erwerbstätigkeit beider Eltern nach der Geburt eines Kindes tatsächlich zu ermöglichen, braucht es eine Regelung, welche die aktuelle Bevorzugung des traditionellen Rollenmodells korrigiert. Das ist heute nicht der Fall: Eine Mutterschaftsentschädigung von 16 Wochen ist in der Praxis einerseits kaum ausreichend, um ein Kind anschliessend familienextern zu betreuen, andererseits ist sie einseitig, weil Vätern die Möglichkeit verwehrt wird, sich früh und aktiv in die Kinderbetreuung einzubringen. Ein bedingungsloser Vaterschaftsurlaub von wenigen Wochen allein bringt nicht den erwünschten Mehrwert. In der Folge reduzieren Mütter häufig ihre Erwerbspensen oder steigen ganz aus dem Arbeitsmarkt aus.

Dies betrifft auch Mütter mit hohen beruflichen Qualifikationen, da insbesondere in leitenden Funktionen Teilzeitstellen immer noch selten sind. Gerade hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben aber oft eine teure, durch die öffentliche Hand finanzierte Ausbildung genossen. Es ist volkswirtschaftlich nicht erwünscht, dass Fachkräfte dem Arbeitsmarkt entzogen werden, wenn sie Eltern mit Betreuungspflichten werden.

Eine sowohl für Familien als auch volkswirtschaftlich sinnvolle Lösung ist ein gleichberechtigter Elternurlaub, der an die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beider Elternteile (z.B. innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt im Umfang von mind. 60% der Erwerbspensen vor der Schwangerschaft) gebunden ist. Sind diese Bedingungen im relevanten Zeitraum nicht mehr erfüllt, entfällt der Elternurlaub. Wird dies erst nachträglich festgestellt, zum Beispiel im Rahmen der Steuererklärung, ist eine zu Unrecht bezogene Elternurlaubsentschädigung zurückzubezahlen. Der Elternurlaub kann

von einer Bescheinigung des oder der Arbeitgebenden über den Umfang der Weiterbeschäftigung nach der Geburt des Kindes abhängig gemacht werden. Selbständigerwerbende haben ein mindestens dem vorgeschriebenen Pensum entsprechendes Einkommen für die Zeit nach dem Elternurlaub nachzuweisen. Das gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsverbot für Wöchnerinnen im Umfang von 8 Wochen ist dabei unbestritten. Die Elternzeit nach der Geburt ist aber dazu da, um Hausarbeit, Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung etc. neu zu organisieren.

Die Mutterschaftsentschädigung wird heute ausschliesslich über die EO, also über Lohnabgaben finanziert. Der Elternurlaub für die städtischen Angestellten müsste über die allgemeinen Steuermittel finanziert werden. Entsprechend ist es gerechtfertigt, wenn beidseitig erwerbstätige Eltern stärker davon profitieren, da sie durch die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit Steuereinnahmen generieren, welche der öffentlichen Hand heute entgehen.

Der Elternurlaub soll auch für gleichgeschlechtliche Paare offen sein. Handelt es sich dabei um zwei Männer, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben, besteht der Anspruch auf Elternurlaub gleichwohl.

Bern, 23. März 2017

*Erstunterzeichnende: Claude Grosjean*

*Mitunterzeichnende: Melanie Mettler, Sandra Ryser, Patrick Zillig, Marianne Schild, Peter Ammann, Maurice Lindgren, Philip Kohli, Brigitte Hilty Haller, Bettina Jans-Troxler*

### **Bericht des Gemeinderats**

Mit der letzten Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) am 16. November 2017 wurde der Vaterschaftsurlaub auf vier Wochen verlängert und für gleichgeschlechtliche Paare und andere Partnerschaftsformen geöffnet. Nach wie vor sind jedoch nebst dem vorliegenden Postulat noch drei weitere parlamentarische Vorstösse zum Thema Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub pendent:

- Motion Fraktion SP: Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen.
- Postulat Fraktion GB/JA!: Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen.
- Interfraktionelles Postulat GB/JA!, GFL/EVP, SP/JUSO: Ein Pilotprojekt für eine Elternzeit für städtische Angestellte.

Zahl und Thematik der Vorstösse zeigen, dass grosser Handlungsbedarf im Bereich des Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaubs besteht bzw. diese an die Herausforderungen der heutigen Gesellschaft angepasst werden müssen. Die Stadt hat sich in ihrer Rolle als Arbeitgeberin für das städtische Personal mit dem Fragenkomplex befasst. Der Gemeinderat ist gegenwärtig daran, die geltenden Bestimmungen des Personalreglements zur Elternschaft einer umfassenden Prüfung zu unterziehen. Der entsprechende Revisionsentwurf, der sich aktuell in der Vernehmlassung bei den Parteien und Verbänden befindet, sieht in Bezug auf den Elternurlaub massgebliche Verbesserungen vor. Mütter sollen neu Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und auf einen Elternurlaub von sechs Wochen erhalten, was die gesamte Urlaubsdauer um vier Wochen verlängert. Väter bzw. Lebenspartnerinnen oder -partner sollen anstelle des bisherigen vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs Anspruch auf einen Elternurlaub von sechs Wochen bekommen. Der Adoptionsurlaub soll von acht auf zwölf Wochen verlängert werden. Der Gemeinderat möchte mit dieser Massnahme die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin weiter stärken.

Die Motion Fraktion GLP/JGLP vom 23. März 2017 wurde mit SRB 2017-546 vom Stadtrat am 16. November 2017 in ein Postulat umgewandelt und erheblich erklärt. Am 8. November 2018 stimmte der Stadtrat mit SRB 2018-505 einer Fristverlängerung zur Erstellung des Prüfungsberichts bis zum 30. Juni 2019 zu, da der Gemeinderat unter Einbezug der verschiedenen vorliegenden parlamentarischen Vorstösse zum Thema Elternurlaub die Arbeiten für eine generelle Neuregelung des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs als Teil der Revision des Personalreglements aufgenommen hatte.

Die Vorlage hätte nach ursprünglichem Zeitplan im ersten Quartal 2019 zu Händen des Stadtrats verabschiedet werden sollen. Mit dem überarbeiteten Zeitplan verschob sich das Datum ins vierte Quartal 2019. Der Gemeinderat beantragte dem Stadtrat deshalb zur Erstellung des Prüfungsberichts eine zweite Fristverlängerung bis Ende Januar 2020.

Zusätzliche Verhandlungsrunden, die zur Gesamtrevision des Personalreglements nötig waren, führten zu einer neuerlichen Verzögerung, die eine dritte Fristverlängerung notwendig macht. Seit dem 18. Oktober 2019 ist die Teilrevision des Personalreglements in der Vernehmlassung bei den Parteien und Verbänden (mit Frist vom 17. Januar 2020). Nach Auswertung der Ergebnisse soll die Vorlage der stadträtlichen Kommission sowie dem Stadtrat unterbreitet werden. Aus diesem Grund beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat eine Fristverlängerung für die Vorlage des Prüfungsberichts bis Ende Juni 2021.

### **Antrag**

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats zum Postulat Fraktion GLP/JGLP (Claude Grosjean, GLP): Bedingter Elternurlaub von maximal 16 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit; Fristverlängerung.
2. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Erstellung des Prüfungsberichts bis Ende Juni 2021 zu.

Bern, 8. Januar 2020

Der Gemeinderat