

Bericht des Gemeinderats

Postulat Natalie Imboden (GB), Barbara Streit (EVP), Beatrice Stucki (SP): Stadt Bern als gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberin investiert in Ver- einbarkeit von Beruf und Familie (04.000179)

In der Stadtratssitzung vom 7. April 2005 wurde das folgende Postulat Imoden, Streit, Stucki erheblich erklärt:

Die Stadtverwaltung Bern ist eine fortschrittliche, gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberin: dazu gehören u.a. ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, ein Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen, gute Familienzulagen und familienunterstützende Regelungen bei Arbeitszeit etc. Wenn beide Elternteile in der Stadtverwaltung arbeiten, besteht zudem die Möglichkeit, dass der Mutterschafts- und Adoptionsurlaub unter den Eltern aufgeteilt werden kann. Fortschrittlich ist insbesondere der Vaterschaftsurlaub, welcher gemäss Auskünften des Personalamts für das Jahr 2003 von 44 Vätern bezogen wird (Schätzung).

Auf Bundesebene ist im Rahmen einer Änderung des Erwerbssersatzgesetzes eine „Mutterschaftsversicherung“, d.h. die Ausweitung des Lohnersatzes auf Mutterschaft in Vorbereitung. Gemäss den Beratungen in National- und Ständerat sollen künftig alle erwerbstätigen Mütter bei einer Mutterschaft einen Erwerbssersatz während 14 Wochen mit 80 Prozent des Lohnes erhalten. Die Beratungen im Parlament werden demnächst abgeschlossen. Die Inkraftsetzung, dieses neuen Gesetzes ist ab 2004 geplant.

Das neue Erwerbssersatzgesetz formuliert die obigen Leistungen von 14 Wochen als gesetzliches Minimum, lässt aber explizit die Möglichkeit für bessere Regelungen (wie sie heute z.B. der Kanton Genf, die Stadt Bern oder verschiedene Gesamtarbeitsverträge in der Privatwirtschaft kennen) offen.

Die fortschrittliche städtische Regelung mit 16 Wochen bei vollem Lohnersatz soll auf jeden Fall erhalten bleiben. Die Änderung auf nationaler Ebene entlastet die Stadt Bern, welche nach Inkraftsetzen des neuen Bundesgesetzes nur noch die Differenz vom gesetzlichen Minimum zur städtischen Regelung (u.a. von 14 zu 16 Wochen und von 80 zu 100% Lohnentschädigung) übernehmen muss.

Gemäss Auskünften des städtischen Personalamts beläuft sich der Aufwand für die Mutterschaftsleistungen im Jahr 2003 bei 17 Mutterschaften auf Fr. 214 000.00 (Schätzung). Der Durchschnitt der letzten sechs Jahre hat rund 130 000 Franken für durchschnittlich 12 Mutterschaften betragen. Somit ist mit der Bundeslösung mit einer Entlastung von rund 100 000-200 000 Franken jährlich zu rechnen, welche wieder investiert werden soll.

Der Gemeinderat wird daher gebeten zu prüfen,

1. wie das städtische Personalreglement bei Inkrafttreten des neuen Bundesgesetzes geändert werden muss, damit für die weiblichen städtischen Angestellten mindestens während 16 Wochen die Lohnfortzahlung zu 100 Prozent gewährleistet wird (u.a. Art. 46 Personalreglement PRG Absatz 1 und 5)
2. wie die Entlastung, welche die Stadt durch das neue Bundesgesetz haben wird, gezielt und wiederkehrend für gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Massnahmen eingesetzt wird, welche bei den städtischen Angestellten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv fördern (z.B. Kinderbetreuung, Vaterschaftsurlaub etc.).

Bern, 4. September 2003

Postulat Natalie Imboden (GB), Barbara Streit-Stettler (EVP) Béatrice Stucki (SP), Andreas Zysset, Margrith Beyeler-Graf, Rolf Schuler, Raymond Anliker, Miriam Schwarz, Corinne Mathieu, Andreas Krummen, Walter Christen, Markus Blaser, Beat Zobrist, Michael Aebersold,

Christian Michel, Christof Berger, Guglielmo Grossi, Ruedi Keller, Andreas Flückiger, Margareta Klein-Meyer, Sabine Schärner, Barbara Mühlheim, Oskar Balsiger, Catherine Weber, Simon Röthlisberger, Annemarie Sancar-Flückiger, Margrit Stucki-Mäder

Bericht des Gemeinderats

Das Postulat enthält zwei Punkte, die der Gemeinderat näher prüfen soll:

Zum einen muss abgeklärt werden, wie das städtische Personalreglement (PRB; SSSB 153.01) geändert werden muss, damit für die weiblichen städtischen Angestellten mindestens während 16 Wochen die Lohnfortzahlung zu 100 Prozent gewährleistet wird.

Die Mutterschaftsentschädigung wird wie die Erwerbsersatzentschädigung bei Militärdiensten von der Ausgleichskasse als Taggeld ausgerichtet. Anspruchsberechtigt ist zwar die Mitarbeiterin, die Mutter geworden ist. Arbeitgebenden steht die Entschädigung aber zu, wenn sie während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichten. Diese Regelung führt beim städtischen Personalrecht zu keinen Problemen: Als Lohnersatzleistung fällt die Mutterschaftsentschädigung gemäss Artikel 49 Absatz 1 PRB der Stadt zu, solange diese den Lohn weiter ausrichtet. Dies ist beim bezahlten Mutterschaftsurlaub der Fall. Die Mitarbeiterin erhält demnach wie bisher während 16 Wochen den Lohn weiter ausgerichtet; die Mutterschaftsentschädigung geht an die Stadt. Für Mitarbeiterinnen stimmt diese Regelung, nicht immer aber für die Stadt, denn sie kann in den folgenden beiden Fällen die Leistungen der Mutterschaftsversicherung nicht im vollen Umfang beanspruchen:

- Nimmt eine Mitarbeitende vor dem Ablauf der 14-wöchigen Taggeldfrist die Arbeit wieder auf, fallen gemäss eidgenössischer Regelung (Art. 16d des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft; Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1) die Taggeldleistungen dahin. Absatz 2 von Artikel 46 des städtischen Personalreglements vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) sieht demgegenüber vor, dass der städtische Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bereits 8 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin begonnen werden kann. Städtische Mitarbeiterinnen können somit bereits 8 Wochen nach der Geburt wieder zu arbeiten beginnen, was zu einem Wegfall der Taggelder der Mutterschaftsversicherung zugunsten der Stadt führt, die den Lohn im bisherigen Umfang weiter ausrichtet.
- Auch die analoge Regelung von Artikel 46 Absatz 5 über die Aufteilung des Mutterschafts- und Adoptionsurlaubs für Elternteile, die beide städtische Mitarbeitende sind, kann dazu führen, dass seitens der Stadt der Anspruch auf Taggeldleistungen der eidgenössischen Mutterschaftsversicherung nicht voll ausgeschöpft werden kann: Teilen sich zwei städtische Mitarbeitende ihren Mutterschaftsurlaub so auf, dass die Mutter nach 8 Wochen wieder zu arbeiten beginnt, fällt der Anspruch der Stadt auf Taggeldleistungen dahin.

Der Gemeinderat hat darum an seiner Sitzung vom 7. Dezember 2005 eine Vorlage zur Änderung des Personalreglements zuhanden des Stadtrats verabschiedet, die eine bessere Koordination des städtischen Mutterschaftsurlaubs mit der Anspruchsregelung auf Taggeldleistungen gemäss EOG vorsieht: Der städtische Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen muss so aufgeteilt werden, dass nach der Geburt die ersten 14 Wochen des Urlaubs von der Mutter bezogen werden müssen.

Zum andern soll der Gemeinderat in Punkt 2 des Postulats prüfen, dass die der Stadt aus Taggeldleistungen zufließenden finanziellen Mittel gezielt und wiederkehrend für gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Massnahmen eingesetzt werden, die bei den städtischen Angestellten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv fördern (z.B. Kinderbetreuung, Vaterschaftsurlaub usw.).

Wie in der Postulatsbegründung richtig festgestellt wird, ist die Stadt Bern bereits heute eine fortschrittliche, gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberin. Ihre Leistungen gehen teilweise weit über das hinaus, was in der Privatwirtschaft, aber auch in der öffentlichen Verwaltung üblich ist. Ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren gebessert, wie regionale Lohnvergleiche zeigen.

Dazu kommt, dass sich die Stadt – zwar nicht als Arbeitgeberin aber als Zentrumsgemeinde – im Bereich der ausserschulischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen engagieren sollte. Dies ist jedoch nur im Lastenausgleich möglich, weil die finanzielle Belastung sonst zu gross ist.

Die Stadt weist nach wie vor eine angespannte Finanzlage auf, wie die Rechnung 2005 und der Finanzplan zeigen.

Nach Auffassung des Gemeinderats würde daher ein falsches Signal gesetzt, wenn angesichts dieser Situation die Stadt in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin wiederkehrend zusätzliche Mittel in die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen würde. Eine eigentliche Zweckbindung wäre aus finanzhaushaltrechtlichen Gründen auch nicht statthaft.

Aus diesen Gründen spricht sich der Gemeinderat dagegen aus, die aus den Taggeldleistungen der EOG zurückfließenden Geldmittel zweckgebunden einzusetzen.

Bern, 29. März 2006

Der Gemeinderat