

## Interpellation Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas, SP): Mutterschaft darf nicht zu Jobverlust führen

Im Juni 2019 berichteten verschiedene Zeitungen darüber, dass jede siebte Frau ihre Stelle wegen Mutterschaft verliert. Die Zeitungsartikel gehen auf eine Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (Bass) zurück, die im Auftrag des Bundes gemacht wurde.<sup>1</sup> Sie kommt zum Schluss, dass 15% der Frauen nach der Geburt gegen ihren Willen eine Erwerbspause einlegen. Häufig (11%) ist eine Kündigung oder die fehlende Möglichkeit das Pensum zu reduzieren der Grund. Vier Prozent der Frauen müssen ihre Arbeit wegen fehlender Betreuungsplätze oder andern Problemen vorübergehend aufgeben. Da laut Bass-Studie 71% der Frauen erst nach der 16-wöchigen Kündigungs-Sperrfrist ihre Arbeit wieder aufnehmen (im Schnitt nach 22 Wochen), sind sie gegen Kündigungen aufgrund von Mutterschaft nicht geschützt. Einer der Gründe, warum Mütter erst nach der Sperrfrist ihre Erwerbsarbeit wieder aufnehmen, ist, dass viele den Mutterschaftsurlaub als zu kurz betrachten und ihn auf eigene Kosten verlängern. Bei mehr als 80% der Schwangerschaften bleiben die Frauen nicht bis zur Geburt voll arbeitsfähig und reduzieren ihr Pensum.

Die Ergebnisse der Bass-Studie lassen vermuten, dass einige Arbeitgeber Frauen nach der Mutterschaft kündigen, ohne den wahren Grund anzugeben, wie beispielsweise fehlende Flexibilität. Da viele Mütter aus Scham darüber nicht reden und ihr Recht nicht einklagen, sollte das Thema genauer beleuchtet werden. Auch kann es vorkommen, dass nach dem Mutterschaftsurlaub zu verstehen gegeben wird, dass die Mitarbeiterin verzichtbar geworden ist. Im Extremfall werden Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub gemobbt, bis sie selber die Konsequenzen ziehen und kündigen.

Obwohl die Arbeitsbedingungen für das städtische Personal zeitgemäss sind, besteht trotzdem Handlungsbedarf. Art. 21 des städtischen Personalreglements regelt, dass Frauen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden darf. In Art. 46 werden Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub geregelt. In der städtischen Personalverordnung Art. 91 wird das Thema Abwesenheit wegen Elternschaft behandelt. Sind beide Elternteile städtische Angestellte, können sie den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub unter sich aufteilen. Auch die Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Mutterschaft ist in Art. 130 der Personalverordnung vorgesehen.

Die Probleme, die die Bass-Studie aufzeigt, sollten auf städtischer Ebene hellhörig machen und dazu führen, dass weibliche Angestellte keine Nachteile aufgrund von Mutterschaft zu erleiden haben.

Ausserdem sollten Frauen nicht dafür bestraft werden, wenn sie aufgrund von Mutterschaft und gegen gesellschaftliche Widerstände, einen Weg finden müssen, das Leben als Familie neu zu organisieren.

Wir bitten den Gemeinderat folgende Fragen für die Mitarbeiterinnen der städtischen Verwaltung, für diejenigen der ausgelagerten Betriebe (ewb und BERNMOBIL) und für Mitarbeiterinnen der Leistungsvertragsnehmenden zu beantworten:

1. Wieviele Frauen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurück?
  - 1.1 Wieviele Frauen verlängern ihren Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten?
  - 1.2 Wieviele Frauen reduzieren nach der Mutterschaft ihren Beschäftigungsgrad?
  - 1.3 Wieviele Mütter kündigen nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Anstellung?
  - 1.4 Wievielen Frauen wird nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt?

---

<sup>1</sup> [https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV\\_2018\\_ErwerbsunterbruecheGeburt\\_Schlussbericht.pdf](https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf)

- 1.5 Wieviele Frauen in Führungsfunktionen geben nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Stelle auf?
- 1.6 Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen mit und ohne Führungsfunktion nach dem Mutterschaftsurlaub?
2. Aus welchen Gründen reduzieren die Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihren Beschäftigungsgrad?
  - 2.1 Aus welchen Gründen verlängern die Frauen ihren Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten?
  - 2.2 Aus welchen Gründen kündigen die Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Anstellung?
  - 2.3 Was sind die Gründe, warum Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt wird?
  - 2.4 Warum geben Frauen in Führungsfunktionen ihre Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub auf?
3. Wie gehen die städtische Verwaltung, die ausgelagerten Betriebe und die Leistungsvertragsnehmenden damit um, wenn nach der Geburt gesundheitliche Komplikationen beim Kind auftreten und die Mütter ihren Mutterschaftsurlaub verlängern müssen?
4. Welchen Stellenwert hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (unbezahlte Care-Arbeit ist mitgemeint) im städtischen Beschaffungswesen bei der Vergabe von städtischen Aufträgen?

Bern, 28. November 2019

*Erstunterzeichnende: Katharina Altas*

*Mitunterzeichnende: Nadja Kehrl-Feldmann, Mohamed Abdirahim, Laura Binz, Ayse Turgul, Fuat Köçer, Bettina Stüssi, Szabolcs Mihalyi, Marieke Kruit, Lena Sorg, Bernadette Häfliger, Edith Siegenthaler, Martin Krebs, Benno Frauchiger, Timur Akçasayar, Ingrid Kissling-Näf, Nora Krummen, Patrizia Mordini, Lisa Witzig*