

Vortrag des Gemeinderats an den Stadtrat

**Postulat Fraktion GB/JA! (Regula Bühlmann/Katharina Gallizzi, GB): Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwer-
ten Bedingungen; Fristverlängerung**

Am 16. November 2017 hat der Stadtrat mit SRB 2017-547 folgendes Postulat Fraktion GB/JA! erheblich erklärt. Mit SRB 2018-505 vom 8. November 2018 hat der Stadtrat einer Fristverlängerung zur Erstellung des Prüfungsberichts bis am 30. Juni 2019 zugestimmt.

In der Schweiz sind Urlaube für frischgebackene Eltern rekordmässig kurz. Die Stadt Bern geht über das gesetzliche Minimum hinaus und gewährt Müttern 16 Wochen, Vätern immerhin drei (allenfalls neu vier) Wochen. Dies hilft den Eltern bei der Organisation der ersten Zeit nach der Geburt und ermöglicht es der Mutter sich physisch und psychisch von der Geburt zu erholen.

Wie der Gemeinderat in seiner Antwort auf die Motion 2015.SR.000214 „Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen“ schreibt, gibt es neben Mehrlingsgeburten noch weitere Situationen, wo die durch das Personalreglement gewährten Urlaube nicht ausreichen. Wenn Mutter oder Kind nach der Geburt krank sind, ein Baby zu früh geboren wird oder eine Behinderung des Neugeborenen den Familienalltag erschwert, ist die physische und psychische Belastung der Eltern viel grösser als bei einer „normalen“ Geburt und die Eltern brauchen mehr entschädigte Zeit, um sich zu organisieren. Auch alleinerziehende Eltern, die nach der Geburt nicht auf die Unterstützung eines zweiten Elternteils zählen können, brauchen mehr Energie aber auch mehr Zeit für die Organisation des Familienalltags. Individuelle Lösungen für solche Härtefälle, wie sie der Gemeinderat in der erwähnten Motionsantwort vorschlägt, sind je nach Situation hilfreich und sollen weiterhin möglich sein. In erster Linie brauchen diese Eltern aber die Sicherheit, dass sie einen Rechtsanspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub haben.

Eine besondere Schwierigkeit bedeutet es, wenn das Neugeborene infolge einer Frühgeburt oder Krankheit im Spital bleibt. Die Mutter muss wegen dem gesetzlichen achtwöchigen Arbeitsverbot den Mutterschaftsurlaub direkt nach der Niederkunft nehmen, darf diesen jedoch nicht entsprechend verlängern. Die Zeit fehlt später, wenn das Baby heim darf. Ein Aufschub ist zwar unter Umständen möglich, das Arbeitsverbot direkt nach der Geburt gilt jedoch trotzdem und diese Zeit wird nicht entschädigt (Vgl. Auch Bericht des Bundesrates zum Thema: <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/publiservice/publikationen/berichte/ber-br-mutterschaftsentschaedigung-d.pdf>).

Auch eine Erkrankung der Mutter nach oder als Folge der Geburt führt zu Problemen: Der andere Elternteil muss sich die Zeit nehmen können, um sich um Kind und Mutter zu kümmern. Diese Zeit dient nicht der Erholung, darf also nach dem Vaterschaftsurlaub nicht dem Ferienkonto abgezogen werden. Die Stadt als Arbeitgeberin muss solche Situationen ebenfalls mit bedarfsgerechten Urlauben abfedern.

Um diese Probleme zu lösen, bitten wir den Gemeinderat folgende Massnahmen für städtische Angestellte zu prüfen:

1. Bei schwerer Krankheit oder Behinderung des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs um vier Wochen.
2. Für alleinerziehende Eltern: Gewährung von kumuliert bezahltem Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub an das allein betreuende Elternteil.
3. Bei längerem Spitalaufenthalt des Säuglings: Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um die Zeit, in der ein Neugeborenes im Spital bleiben muss.
4. Wenn die Mutter nach der Geburt oder als Folge davon krank ist: Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs um die Zeit, die die Mutter krankgeschrieben ist.

5. Welche weiteren Situationen eine Verlängerung des Mutter- resp. Vaterschaftsurlaubs erfordern, und wie die entsprechende Regelung auszusehen hätte.
6. Wie die entsprechenden Regelungen für die gleichgeschlechtlichen Eltern umgesetzt werden können.

Bern, 23. März 2017

Erstunterzeichnende: Regula Bühlmann, Katharina Gallizzi

Mitunterzeichnende: Franziska Grossenbacher, Lea Bill, Ursina Anderegg, Seraina Patzen, Eva Krattiger, Stéphanie Penher, Leena Schmitter

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 Elternurlaub pendent:

- Motion Fraktion SP: Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub für städtische Angestellte bei Zwillingen und Mehrlingen.
- Postulat Fraktion GLP/JGLP: Bedingter Elternurlaub von maximal 16 Wochen für beide Elternteile bei beidseitiger Erwerbstätigkeit.
- 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.

Das Postulat Fraktion GB/JA! wurde mit SRB 2017-547 vom Stadtrat am 16. November 2017 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 eine zweite Fristverlängerung bis Ende Januar 2020 zur Erstellung des Prüfungsberichts.

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 weitere Fristverlängerung zur Vorlage des Prüfungsberichts bis Ende Juni 2021.

Antrag

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis vom Bericht des Gemeinderats zum Postulat Fraktion GB/JA! (Regula Bühlmann/Katharina Gallizzi, GB): Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei erschwerten Bedingungen; Fristverlängerung.
2. Er stimmt einer Fristverlängerung zur Erstellung des Prüfungsberichts bis Ende Juni 2021 zu.

Bern, 8. Januar 2020

Der Gemeinderat