

Motion Fraktion SP (Lena Sorg/Yasemin Cevik, SP): Vier Wochen Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub für gleichgeschlechtliche Paare

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Verteilung von Erwerbs- und Betreuungspflichten gehören zu den grössten gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Dabei sind gleichwertige Möglichkeiten für Frau und Mann, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, nicht nur wichtig für die Wirtschaft, sondern eine Voraussetzung für die Chancengleichheit der Geschlechter. Der Vaterschaftsurlaub kann massgeblich dazu beitragen, dass sich die Mutter und der Vater unmittelbar nach der Geburt gleichzeitig in das neue Familiengefüge einleben können und sich von Beginn weg an der Betreuung und Erziehung des Kindes sowie der Hausarbeit beteiligen können. So können beide Eltern ihre familiären Aufgaben wahrnehmen, ohne gezwungen zu sein, auf die Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit zu verzichten.

Der bezahlte Urlaub bei Mutterschaft ist mittlerweile im Gesetz vorgeschrieben. Der Vaterschaftsurlaub ist von der Grosszügigkeit des Arbeitgebers abhängig. In der Stadt Bern haben weibliche Angestellte bei Geburt eines Kindes Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Väter haben zurzeit Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von drei Wochen innerhalb von 20 Wochen nach der Geburt eines Kindes (Art. 46 Abs. 1 und 3 Personalreglement). Damit liegt Bern im Vergleich mit anderen Hauptorten gut im Rennen; nur Lausanne und Genf gewähren längere bezahlte Vaterschaftsurlaube von 20 Tagen bzw. vier Wochen. Im städtischen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015-2018 sieht Massnahme Nr. 30 vor, den Vaterschaftsurlaub auf vier Wochen zu erhöhen. Es gilt, dieser Forderung Nachdruck zu verleihen und eine rasche Umsetzung zu ermöglichen.

Mit einer fortschrittlichen Regelung kann die Stadt Bern als familienfreundliche und konkurrenzfähige Arbeitgeberin zu einer Weiterentwicklung der geltenden Regeln betreffend Vaterschaftsurlaub und Elternzeit beitragen. Da in der Stadt Bern auch immer mehr gleichgeschlechtliche Paare gemeinsam Kinder haben, sollen die Bestimmungen analog auch für diese gelten.

Daher fordern wir den Gemeinderat auf, dem Stadtrat eine Vorlage zur Änderung von Art. 46 des Personalreglements zu unterbreiten, in dem Sinne, dass

1. der Anspruch der männlichen Angestellten auf bezahlten Vaterschaftsurlaub mindestens vier Wochen beträgt,
2. dieser Anspruch während eines Jahres nach der Geburt des Kindes besteht und der Vaterschaftsurlaub Teilzeit und in Raten bezogen werden kann,
3. die Urlaube auch gleichgeschlechtlichen Eltern zustehen.

Bern, 02. Juli 2015

Erstunterzeichnende: Lena Sorg, Yasemin Cevik

Mitunterzeichnende: Patrizia Mordini, Peter Marbet, Marieke Kruit, Bettina Stüssi, Johannes Wartenweiler, Fuat Köçer, Halua Pinto de Magalhães, Nadja Kehrl-Feldmann, Martin Krebs, Annette Lehmann, Michael Sutter, David Stampfli, Gisela Vollmer, Benno Frauchiger

Antwort des Gemeinderats

Allgemeines

Gemäss Artikel 3 Absatz 3 des Personalreglements der Stadt Bern vom 21. November 1991 (PRB; SSSB 153.01) fördert die Stadt Bern die Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In Verfolgung dieses personalpolitischen Grundsatzes ist es der Stadt im Verlaufe der letzten Jahre gelungen, sich hinsichtlich Familienfreundlichkeit und Gleichstellung schweizweit als führende Arbeitgeberin zu positionieren. Damit entspricht die Stadt einem zunehmenden Bedürfnis, gerade auch von jüngeren Arbeitskräften, und kann sich damit vorteilhaft am Arbeitsmarkt positionieren. Dieser Wettbewerbsvorteil ist umso bedeutender, als die Stadt hinsichtlich der Kaderegehälter mit den direkten Mitbewerbern im Raum Bern nicht mithalten vermag.

Mit 16 Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub (Art. 46 Abs. 1 PRB) sowie drei Wochen bezahltem Vaterschaftsurlaub (Art. 46 Abs. 3 PRB) gehört die Stadt im Regelungsbereich Elternschaft bereits heute zur Spitzengruppe. Das Paket enthält im Weiteren die Möglichkeit, im Zusammenhang mit der Geburt einen zusammenhängenden unbezahlten Urlaub von bis zu zwei Jahren zu beziehen (Art. 46 Abs. 6 PRB), sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist. Abgerundet wird das Angebot durch flexible Arbeitszeitmodelle bis hin zu Teilzeitarbeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten (Art. 58 Abs. 2 PRB).

Zu Punkt 1:

Im vom Gemeinderat im Dezember 2014 genehmigten „Aktionsplan zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern 2015 - 2018“ ist unter dem Schwerpunkt 5 („Die Stadt Bern - führend als gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin“) als Massnahme 30 festgehalten: „Als fortschrittliche Arbeitgeberin erhöht die Stadt den bezahlten Vaterschaftsurlaub auf 4 Wochen.“

Ein längerer Vaterschaftsurlaub fördert die Bindung des Vaters zu seinem Kind. Die Ausweitung der Betreuungszeit ist auch geeignet, den Vater frühzeitig in die Kinderbetreuung einzubeziehen.

Der Gemeinderat ist bereit, die Motion in diesem Punkt anzunehmen.

Zu Punkt 2:

Die heutige Regelung sieht einen Bezug des Vaterschaftsurlaubs „innerhalb von 20 Wochen nach der Geburt eines Kinds“ vor (Art. 46 Abs. 3 PRB), was bereits heute eine gewisse Flexibilität zulässt.

Der Gemeinderat anerkennt den Bedarf nach flexibleren Lösungen und ist deshalb bereit, die Motion in diesem Punkt anzunehmen.

Zu Punkt 3:

Gemäss heutiger Praxis wird angestellten Frauen in eingetragener Partnerschaft bei der Geburt des Kinds ihrer Partnerin analog dem Vaterschaftsurlaub bezahlter Urlaub gewährt. Diese Praxis stützt sich auf Artikel 27 des Bundesgesetzes über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare vom 18. Juni 2004 (Partnerschaftsgesetz; PartG; SR 211.231). Darin wird festgehalten, dass eine Person in eingetragener Partnerschaft ihrer Partnerin oder ihrem Partner in der Erfüllung der Unterhaltspflicht und in der Ausübung der elterlichen Sorge in angemessener Weise beizustehen und sie oder ihn zu vertreten hat, wenn die Umstände es erfordern. Durch die eingetragene Partnerschaft entsteht ein Stiefkindverhältnis, das eine analoge Anwendung der Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub rechtfertigt.

In allen übrigen Fällen ist die diesbezügliche Rechtslage unklar. Bei einem Versuch, die gelebte Beziehungsrealität im Gesetz abzubilden, öffnen sich verschiedene Nebenthemen. Es stellen sich beispielsweise folgende Fragen: Was gilt bei Paaren ohne eingetragene Partnerschaft? Wie kann sichergestellt werden, dass im Vergleich zu im Konkubinats lebenden heterosexuellen Paaren weder eine Besserstellung noch eine Diskriminierung erfolgt? Welche Regelung kommt bei Leihmutterschaft bei gleichgeschlechtlichen männlichen Partnerschaften zur Anwendung? Was ist mit den verschiedenst möglichen Patchwork-Konstellationen? Die Problematik stellt sich noch verschärft im Zusammenhang mit der mit dieser Motion nicht erfassten Gewährung des bezahlten achtwöchigen Adoptionsurlaubs gemäss Artikel 46 Absatz 4 PRB. Die Bearbeitung dieser Fragestellungen bedarf einer umfassenden Klärung. Eine voreilige isolierte Regelung im vorliegenden Zusammenhang schränkt den Handlungsspielraum unnötig ein und zementiert einen unbefriedigenden, weil unklaren Zustand.

Der Gemeinderat lehnt die Motion in diesem Punkt ab; er ist jedoch bereit, diesen als Postulat entgegenzunehmen.

Folgen für das Personal und die Finanzen

Verteilt auf die Jahre 2013/2014 bezogen im Schnitt 44 Mitarbeiter Vaterschaftsurlaub. Bezogen auf einen Durchschnittslohn (Bruttolohn) betragen die Kosten dafür rund Fr. 250 000.00. Die Einführung einer vierten Urlaubswoche erhöht die Kosten um ein Drittel, ausmachend Fr. 83 333.00, auf Fr. 333 333.00. In der Regel wird jedoch wohl die bezahlte, aber nicht geleistete Arbeit bereits heute durch die übrigen Mitarbeitenden aufgefangen. Dies erhöht den Zeitdruck auf diese und führt allenfalls zu einer zusätzlichen Vergütung positiver Zeitsaldi.

Antrag

1. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 1 und 2 erheblich zu erklären.
2. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, Punkt 3 abzulehnen; er ist jedoch bereit, diesen als Postulat entgegenzunehmen.

Bern, 16. Dezember 2015

Der Gemeinderat