

04.000179

Postulat Natalie Imboden (GB)/Barbara Streit (EVP)/Beatrice Stucki (SP): Stadt Bern als gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberin investiert in Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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 Lohns 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 sollen.

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, Marga-

reta Klein-Meyer, Sabine Schärker, Barbara Mühlheim, Oskar Balsiger, Catherine Weber, Simon Röthlisberger, Annemarie Sancar-Flückiger, Margrit Stucki-Mäder

Antwort des Gemeinderats

Das Postulat geht davon aus, dass auf Bundesebene im Rahmen der Erwerbersersatzordnung eine Mutterschaftsentschädigung eingeführt wird. Soeben wurde allerdings bekannt, dass das Referendum gegen die von den eidgenössischen Räten beschlossene Revision des Erwerbersersatzgesetzes (EOG) zustande gekommen ist. Somit wird es eine Volksabstimmung über diese Vorlage geben. Heute ist damit weder klar, ob die Vorlage realisiert wird noch – falls ja – auf welchen Zeitpunkt sie in Kraft gesetzt werden soll.

Das Postulat geht indessen bereits von der erfolgreichen Realisierung der Gesetzesvorlage auf eidgenössischer Ebene aus. Angesichts der verschiedenen erfolglosen Anläufe für die Einführung einer Mutterschaftsversicherung trotz Verfassungsauftrag ist für den Gemeinderat eine gewisse Zurückhaltung bei Umsetzungsmassnahmen auf städtischer Ebene geboten. Er hält es für verfrüht, quasi auf Vorrat zu legiferieren und finanzielle Begehren zu wecken, die nicht befriedigt werden können.

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

Zum einen muss abgeklärt werden, wie das Personalreglement der Stadt Bern (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 Erwerbersersatzentschädigung 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 ausrichtet. 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.

Ein Problem stellt sich dann, wenn Elternteile, die beide in der Stadtverwaltung arbeiten, den Mutterschaftsurlaub untereinander aufteilen. Da der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung mit der Geburt beginnt, aber vorzeitig endet, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt, kann die Taggeldentschädigung bei der Ausgleichskasse nicht während der ganzen Anspruchsdauer von 14, sondern nur während der Zeit des effektiv bezogenen Mutterschaftsurlaubs geltend gemacht werden. Dies gereicht der betroffenen Mitarbeiterin indessen nicht zum Nachteil, denn beide Elternteile zusammen erhalten insgesamt während 16 Wochen den vollen Lohn weiter ausgerichtet. Lediglich die Stadt muss auf einen Teil der Mutterschaftsentschädigung verzichten. Mit Blick auf Häufigkeit und Dauer einer solchen Konstellation sollte die im Personalreglement vorgesehene Aufteilungsmöglichkeit gesetzgeberisch nicht eingeschränkt werden.

Der Gemeinderat ist aus diesen Gründen der Auffassung, dass das Personalreglement wegen der möglichen neuen Bundesregelung zur Mutterschaftsentschädigung nicht geändert werden muss. Punkt 1 des Postulats ist damit erfüllt.

Zum ändern 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 eine fortschrittliche, gleichstellungsfreundliche Arbeitgeberin. Ihre Leistungen gehen teilweise weit über das hinaus, was in der Privatwirtschaft, aber auch in der öffentlichen Verwaltung üblich ist. Angesichts der Lage der Stadtfinanzen ist eine Zweckbindung allfällig frei werdender finanzieller Mittel nicht angezeigt. Sie ist aus finanzhaushaltrechtlichen Gründen auch nicht statthaft. Nach Auffassung des Gemeinderats sollen die eingesparten Mittel – wenn überhaupt – ganz allgemein zur Kompensation zusätzlich anfallender Personalkosten verwendet werden können.

Antrag

1. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.
2. Die Stellungnahme gilt gleichzeitig als Prüfungsbericht.

Bern, 3. März 2004

Der Gemeinderat