

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.¹ 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?
- 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?

¹ https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf

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

Antwort des Gemeinderats

Die Stadt hat sich dank fortschrittlichen Arbeitsbedingungen seit vielen Jahren als familienfreundliche Arbeitgeberin positioniert. Nebst einer 40-Stunden-Arbeitswoche, der Möglichkeit von flexibler Arbeitszeiteinteilung, Home-Office sowie der Förderung von Teilzeit und Jobsharing, gewährt die Stadt Müttern einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und Vätern einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Arbeiten beide Elternteile bei der Stadt, können zwei Wochen des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs auf den Vater übertragen werden. Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gewährt die Stadt ihren Mitarbeitenden auch einen Adoptionsurlaub von acht Wochen. Sowohl Väter wie Mütter können auf Gesuch hin im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes einen zusammenhängenden unbezahlten Urlaub bis zu zwei Jahren beziehen, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Die Auswertung der Zahlen zur Mutterschaft in der Stadtverwaltung Bern zwischen 2015 und 2019 ergibt folgendes Bild: In den letzten fünf Jahren wurden in der Stadtverwaltung total 238 Frauen ein- oder mehrfach Mutter. Insgesamt bezogen 238 Frauen 283 Mutterschaftsurlaube, wovon 196 Frauen (82,3 %) einmal, 39 Frauen (16,4 %) zweimal und drei Frauen (1,3 %) dreimal. ewb verzeichnete im gleichen Zeitraum 15 Mutterschaftsurlaube, ebenso BERNMOBIL. Die von den Interpellantinnen geforderten Zahlen zu den Leistungsvertragspartnerinnen und Leistungsvertragspartnern können nicht geliefert werden, da diese nicht von der Stadtverwaltung erfasst werden bzw. nicht in deren Zuständigkeit fallen.

Exkurs Vaterschaftsurlaub

Kinderhaben ist keine reine Frauensache. Die Stadt Bern kennt mit vier Wochen einen vergleichsweise grosszügigen Vaterschaftsurlaub. Im Zeitraum zwischen 2015 und 2019 wurden 220 Mitarbeiter der Stadtverwaltung Vater. Davon bezogen zwölf Mitarbeiter (5,45 %) keinen Vaterschaftsurlaub. Von den 208 Vätern, die Vaterschaftsurlaub bezogen, bezogen 166 den vollen Urlaub (79,8 %), 18 verlängerten den Vaterschaftsurlaub individuell und 42 Väter verzichteten auf einen Teil des Urlaubs. Mehr als die Hälfte der 208 Mitarbeiter, die Vaterschaftsurlaub bezogen, nahmen diesen am Stück (55,8 %), 20 Väter bezogen ihn tage- oder stundenweise (6,3 %). 72 Mitarbeiter bezogen den Urlaub gestückelt, wovon die meisten 2 – 3 Wochen am Stück und den Rest nach einer Weile ebenfalls am Stück bezogen. Der grösste Teil der Väter (73,6 %) bezog den Urlaub

direkt an die Geburt, 7,7 % eine Woche nach Geburt, 8,7 % zwei Wochen nach Geburt, die übrigen Väter noch später.

Zu Frage 1:

Bei den ausgewerteten 283 Mutterschaftsurlauben kehrten die Mütter in 247 Fällen an den Arbeitsplatz zurück. Dies entspricht 87,3 %. Bei neun Frauen (3,2 %) ist die Situation noch unklar, da sie sich derzeit noch im Mutterschaftsurlaub befinden. Unter Abzug der noch laufenden Mutterschaftsurlaube ergibt sich eine Rückkehrquote von 90,1 %. Im Vergleich dazu erreichte 2016 im Benchmark Diversity der Universität St. Gallen, an dem die Stadt Bern teilnahm, ein Drittel der Organisationen einen Wert von 90 % oder mehr. 2018 erzielte die Hälfte der Organisationen eine Rückkehrquote von 90 % oder höher, wobei sich die Werte zwischen 49 % und 100 % bewegten. Die Stadt Bern liegt mit neun von zehn Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, somit im oberen Mittelfeld.

Bei ewb kehrten 14 von 15 Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurück, bei BERNMOBIL 13 von 15 Frauen.

Zu Frage 1.1:

In 127 Fällen wurde in der ausgewerteten Zeitspanne der Mutterschaftsurlaub durch unbezahlten Urlaub verlängert (44,9 %). Bei ewb verlängerten vier Frauen ihren Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten, bei BERNMOBIL sieben Mitarbeiterinnen.

Zu Frage 1.2:

Von den 247 Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, haben 141 Frauen (57,1 %) den Beschäftigungsgrad reduziert. 105 Frauen haben den bisherigen Beschäftigungsgrad beibehalten und eine Mitarbeiterin hat ihn erhöht.

Die Auswertung der Pensenänderungen nach Mutterschaft zeigt folgende Verteilung:

Reduktion BG um 10 – 15 %:	22 (7,8 %)
Reduktion BG um 20 – 25 %:	46 (16,3 %)
Reduktion BG um 30 – 35 %:	24 (8,5 %)
Reduktion BG um 40 – 45 %:	20 (7,1 %)
Reduktion BG um 50 – 55 %:	12 (4,2 %)
Reduktion BG um 60 – 65 %:	14 (4,9 %)
Reduktion BG um 70 – 75 %:	0 (0,00 %)
Reduktion BG um 80 – 85 %:	3 (1,1 %)
Beibehaltung BG:	105 (37,1 %)
Erhöhung BG um 20 %:	1 (0,4 %)

Noch unklar, da noch in Mutterschaft: 9 (3,2 %).

Gemäss Artikel 130 Absatz 3a der Personalverordnung der Stadt Bern vom 19. September 2001 (PVO; SSSB; 153.011) besteht ab Geburt eines Kinds oder bei Übernahme von Betreuungspflichten ein Anspruch auf Pensenreduktion um bis 20 %, sofern der Beschäftigungsgrad damit nicht unter 60 % fällt. Eine darüber hinaus gehende Pensenreduktion ist bei gegenseitiger Übereinstimmung und je nach betrieblichen Bedürfnissen selbstverständlich auch möglich. Die effektiven Pensenreduktionen lagen im ausgewerteten Zeitraum denn auch 73 mal über 20 %, was bei insgesamt 142 Pensenreduktionen 51,4 % ausmacht. In 44 Fällen dieser 142 Pensenreduktionen kam der Beschäftigungsgrad nach der Reduktion unter 60 % zu liegen, was unterstreicht, dass die Stadtverwaltung bei der Genehmigung von Pensenreduktionen weit kulanter/flexibler ist, als dies durch die Personalverordnung vorgesehen ist.

Bei ewb reduzierten vier Mitarbeiterinnen nach dem Mutterschaftsurlaub ihren Beschäftigungsgrad, bei BERNMOBIL elf Mitarbeiterinnen.

Zu Frage 1.3:

Im ausgewerteten Zeitraum sind 27 Frauen (11,3 %), die einen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, aus der Stadtverwaltung ausgetreten. Ob die Austritte im Zusammenhang mit der Mutterschaft erfolgten, lässt sich nicht eruieren. Bei ewb und BERNMOBIL kündigten zwei Mitarbeiterinnen ihre Stelle nach dem Bezug des Mutterschaftsurlaubs.

Zu Frage 1.4:

Im ausgewerteten Zeitraum ist keiner Frau nach dem Mutterschaftsurlaub durch die Stadt gekündigt worden. Ebenso wenig bei ewb und BERNMOBIL.

Zu Frage 1.5:

In der ausgewerteten Zeitspanne wurden 17 Frauen der Kaderstufen 1 – 4 Mutter, eine davon zweimal. Acht dieser Frauen haben den Mutterschaftsurlaub durch unbezahlten Urlaub verlängert, was 52,9 % entspricht. Eine Frau in Führungsfunktion ist nach dem Mutterschaftsurlaub ausgetreten (5,9 %). 15 (88,2 %) sind an den Arbeitsplatz zurückgekehrt und eine Person befindet sich zurzeit noch im Mutterschaftsurlaub (5,9 %).

Von den Müttern in Führungsfunktionen haben neun (52,9 %) den Beschäftigungsgrad nach der Mutterschaft reduziert: Eine Pensenreduktion um 10 % auf 90 %, eine Pensenreduktion um 10 % auf 80 %, eine Pensenreduktion um 10 % auf 60 %, zwei Pensenreduktionen um 20 % auf 80 %, eine Pensenreduktion um 20 % auf 60 %, eine Pensenreduktion um 25 % auf 70 % und zwei Pensenreduktionen um 40 % auf 60 %. Vier Frauen (23,5 %) haben den Beschäftigungsgrad beibehalten (einmal 60 %, einmal 70 %, einmal 80 %, einmal 100 %). Zwei Frauen (11,8 %) haben nach der Mutterschaft die Führungsfunktion aufgegeben, wobei eine davon seither eine höher eingereihte Funktion als vor dem Mutterschaftsurlaub wahrnimmt. Fünf Frauen, die innerhalb der letzten fünf Jahre Mutter wurden, hatten zum Zeitpunkt der Schwangerschaft keine Führungsfunktion inne, sind aber mittlerweile in eine Führungsfunktion befördert worden.

Zu Frage 1.6:

Die Auswertungen ergeben keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Führungsfunktionen.

Zu Frage 2:

Die Gründe für eine Pensenreduktion – sei es nach dem Mutterschaftsurlaub oder aus anderen Gründen – werden in der Stadtverwaltung nicht systematisch erfasst.

Zu Frage 2.1:

Auch die Gründe für die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs durch unbezahlten Urlaub werden in der Stadtverwaltung nicht systematisch erfasst.

Zu Frage 2.2:

Die Gründe für die Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers werden in der Stadtverwaltung nicht systematisch erfasst.

Zu Frage 2.3:

Siehe oben Antwort auf Frage 1.4: Die Stadt hat im ausgewerteten Zeitraum keiner Frau nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt.

Zu Frage 2.4:

Siehe Antwort zu Frage 1.5. Zwei von 17 Frauen in Führungsfunktionen haben die Führung nach dem Mutterschaftsurlaub abgegeben, wobei eine davon seither eine höher eingereihte Funktion wahrnimmt. Demgegenüber stehen fünf Frauen, die in den letzten fünf Jahren Mutter wurden und seither neu eine Führungsfunktion übernommen haben.

Zu Frage 3:

Bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen kann die Mutter beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind nach Hause kommt. Der Beginn des Entschädigungsanspruchs wird nach Artikel 24 Absatz 1 der Verordnung zum Erwerbssatzgesetz vom 24. November 2004 (EOV; SR 834.11) aufgeschoben, wenn die Mutter den Antrag stellt und durch ein Arzteugnis nachgewiesen wird, dass das Neugeborene kurz nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital bleiben muss. Für die Zeit des achtwöchigen Arbeitsverbots nach der Niederkunft gemäss Artikel 35a Absatz 3 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; ArG; SR 822.11) besteht gegenüber der Mutter eine Lohnfortzahlungspflicht.

Zu Frage 4:

Die Stadt verlangt im Vorfeld der Vergabe von Aufträgen von Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern eine Selbstdeklaration. Das entsprechende Formular enthält Fragen zum Anteil Frauen und Männer in der Firma sowie zur Einhaltung der Lohngleichheit.

Bern, 18. März 2020

Der Gemeinderat