

Interpellation Fraktion GB/JA! (Sabine Baumgartner, GB): Bezahlte Stillzeiten auch für städtische Angestellte?

Nach dem 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub gestaltet sich der Wiedereinstieg in den Berufsalltag für viele Mütter als schwierig: Je nach Pensum und Entgegenkommen des Arbeitgebers müssen sich viele von ihnen zwischen Arbeiten und Stillen entscheiden. Der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben muss aber kein Grund sein mit dem Stillen aufzuhören. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Stillen und Erwerbstätigkeit kann durch eine geeignete Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit erreicht werden. Bezahlte Stillpausen sind ein wichtiger Schritt in Richtung bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese kommt sowohl der Qualität des Familienlebens als auch der Wirtschaft in Form einer gesteigerten Erwerbsquote zugute.

Ende April diesen Jahres hat der Bundesrat eine revidierte Verordnung zum Arbeitsgesetz verabschiedet. Gemäss dieser Neuerung gilt Stillen am Arbeitsplatz künftig als bezahlte Arbeitszeit: Arbeitgebende müssen Frauen ab dem 1. Juni für die Zeit entlönnen, die sie für das Stillen benötigen. So gelten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden mindestens 30 Minuten, bei mehr als 4 Stunden mindestens 60 Minuten und bei mehr als 7 Stunden mindestens 90 Minuten Stillzeit als bezahlt. Die Bestimmung gilt auch für Frauen, die ihre Milch abpumpen. Mit diesen Neuregelungen schliesst die Schweiz eine Lücke im Arbeitsgesetz. Dies war nötig, um dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über den Mutterschutz beitreten zu können. Die neue Regelung gemäss Verordnung zum Arbeitsgesetz gilt nicht automatisch für öffentlich-rechtliche Angestellte, da das Arbeitsgesetz nur beschränkt auch auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anwendbar ist. Die Situation in den Kantonen und Gemeinden sieht denn auch ganz unterschiedlich aus. So planen verschiedene Städte und Kantone die Einführung einer ähnlichen Regelung.

Die Stadt Bern rühmt sich, eine zeitgemässe und attraktive Arbeitgeberin zu sein und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortschrittliche und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten. In der Stadt Bern ist sowohl die Frage von Arbeitszeit und Stillzeit als auch die Frage der Entlohnung von Stillpausen weder in der Personalverordnung noch im Personalreglement explizit geregelt.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Gemeinderat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Inwiefern sind die Frage von Arbeitszeit und Stillzeit und die Frage der Entlohnung von Stillpausen für städtische Angestellte und Angestellte von Organisationen mit Leistungsverträgen mit der Stadt Bern geregelt? Existieren interne Regelungen oder Merkblätter? Wo sind diese zu finden?
2. Inwiefern gedenkt der Gemeinderat seine internen Regelungen der revidierten Verordnung zum Arbeitsgesetz anzupassen?
3. Plant er, für städtische Angestellte sowie Angestellte von Organisationen mit Leistungsverträgen mit der Stadt Bern eine analoge Regelung gemäss der Neuerung des Arbeitsgesetzes einzuführen und die Arbeitnehmerin in einem definierten Umfang für die für das Stillen resp. Abpumpen von Milch aufgewendete Zeit zu entlönnen? Wenn Nein, weshalb nicht?

Bern, 19. Juni 2014

Erstunterzeichnende: Sabine Baumgartner

Mitunterzeichnende: Regula Bühlmann, Mess Barry, Cristina Anliker-Mansour, Regula Tschanz, Seraina Patzen, Leena Schmitter, Stéphanie Penher, Rolf Zbinden

Antwort des Gemeinderats

Zu Frage 1:

Die Stadtverwaltung hat das Thema Arbeitszeit und Stillzeit sowie Entlöhnung von Stillpausen in einem Praxisblatt des Personalamts geregelt. Das Praxisblatt 8.1_03 „Anrechnung von Arbeitszeit für das Stillen und Abpumpen“ datiert in seiner neusten Version vom 30. Juni 2014 und hält sich an die seit 1. Juni 2014 geltende Neuregelung von Artikel 60 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1; SR 822.111): Die arbeitsgesetzliche Regelung zum Stillen und Abpumpen von Milch wird in der Stadtverwaltung integral angewendet. Für den jeweiligen Zeitanpruch ist die gemäss festgelegtem Arbeitszeitmodell am betreffenden Tag geleistete Arbeitszeit massgebend. Die erforderliche Zeit für das Stillen oder Abpumpen wird nicht als Arbeitszeit erfasst; die anspruchsberechtigte Zeit für das Stillen oder Abpumpen wird vielmehr als bezahlte Absenz dem Zeitguthaben der betroffenen Mitarbeiterin gutgeschrieben.

Die Neuregelung wird stadtintern seit 1. Juni 2014 angewendet. Das Merkblatt ist im städtischen Intranet in der Rubrik Personelles unter den Praxis- und Merkblättern aufgeschaltet.

Angestellte von Organisationen mit Leistungsverträgen unterstehen in aller Regel dem Arbeitsgesetz. Auf sie ist die neue Regelung von Artikel 60 ArGV 1 direkt anwendbar. Die Leistungsvertragspartnerinnen und -partner sind ohnehin (im Rahmen der Leistungsverträge) verpflichtet, sich nach den geltenden Normen zu richten.

Zu Frage 2:

Die Anpassung ist bereits erfolgt.

Zu Frage 3:

Siehe Antworten zu Frage 1 und 2

Bern, 13. August 2014

Der Gemeinderat