

**Motion**

2912 Widmer, Bern (GB)

Weitere Unterschriften: 5

Eingereicht am: 08.09.2003

**Gesamtschweizerischer Erwerbersatz bei Mutterschaft: Reinvestieren in eine familien- und gleichstellungsfreundliche Personalpolitik des Kantons**

Die Verabschiedung einer mehrheitsfähigen Vorlage für einen bundesweiten Mutterschaftsurlaub – dies im Rahmen des Erwerbersatzgesetzes - ist nach 58 Jahren endlich absehbar (Aktueller Stand: Letzte Differenzbereinigung betreffend Adoptionsurlaub zwischen National- und Ständerat im September 2003 geplant). Gemäss der entsprechenden Gesetzesvorlage haben in Zukunft alle erwerbstätigen Mütter bei Mutterschaft Anspruch auf Erwerbersatz während vierzehn Wochen mit 80 Prozent Lohnersatz.

Der zukünftige Erwerbersatz bei Mutterschaft soll aus dem Ausgleichfond der Erwerbserersatzordnung finanziert werden. Damit werden die Arbeitgebenden verschiedener Branchen, darunter auch der Kanton Bern finanziell nachhaltig entlastet.

Die Leistungen bei Elternschaft des Arbeitgebers Kanton sind nach wie vor bescheiden. Namentlich bei Mutterschaft haben die Mitarbeiterinnen je nach Dienstalter Anspruch auf sieben – vierzehn Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub (Art. 24 Gehaltsverordnung) und einen echten Vaterschaftsurlaub gibt es nicht. Nicht zuletzt beeinträchtigt dies zunehmend die Attraktivität des Kantons auf dem Arbeitsmarkt und zwar vor allem gegenüber seinen Hauptkonkurrenten/- konkurrentinnen „Bund“ und „Stadt Bern“ (je 16 Wochen Mutterschaftsurlaub unabhängig vom Dienstalter, Stadt Bern zusätzlich drei Wochen Vaterschaftsurlaub.)

Der Kanton muss die mit der Einführung des gesamtschweizerischen Erwerbersatzes bei Mutterschaft verbundenen Einsparungen – mindestens teilweise – in den Ausbau der Leistungen bei Elternschaft reinvestieren. Damit kann der Kanton wichtige Verbesserungen für eine familienfreundliche, volkswirtschaftlich zukunftsträchtige und gleichstellungsfördernde Personalpolitik kostenneutral realisieren.

Der Regierungsrat wird deshalb aufgefordert mit der Inkraftsetzung des revidierten Personalgesetzes folgende Leistungsverbesserungen einzuführen:

1. Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub unabhängig vom Dienstalter für das Kantonspersonal (entsprechende Änderung Rechtsgrundlagen) und das Personal der vom Kanton subventionierten Institutionen.
2. Anspruch auf 2 - 4 Wochen Vaterschaftsurlaub unabhängig vom Dienstalter für das Kantonspersonal (entsprechende Änderung Rechtsgrundlagen) und das Personal der vom Kanton subventionierten Institutionen.

*Es wird Dringlichkeit verlangt.*

*Gewährt: 11.09.2003*



## Antwort des Regierungsrates

1. Die Eidgenössischen Räte haben am 3. Oktober 2003 in der Schlussabstimmung zur Revision der Erwerbersatzgesetzes u. a. beschlossen, anspruchsberechtigten erwerbstätigen Müttern während einesurlaubes von 14 Wochen 80 Prozent ihres Lohnes zu bezahlen, sofern die Erwerbstätigkeit mindestens fünf Monate gedauert hat. Ob und wann diese Mutterschaftsversicherung eingeführt wird, ist angesichts des von der SVP beschlossenen Referendums noch ungewiss.

Die Motionärin nimmt die in Aussicht stehenden bundesrechtlichen Änderungen zum Anlass, die folgenden Leistungsverbesserungen zu Gunsten des Kantonspersonals und des Personals der subventionierten Betriebe zu verlangen:

- Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub unabhängig vom Dienstalter
- Anspruch auf 2 bis 4 Wochen (bezahlten) Vaterschaftsurlaub unabhängig vom Dienstalter

2. Gestützt auf Art. 29 Abs. 2 des Gesetzes über das öffentliche Dienstrecht (Personalgesetz, PG; BSG 153.01) in Verbindung mit Art. 56 Abs. 2 Bst. m PG hat der Regierungsrat den Geburtsurlaub (Mutterschaftsurlaub) in Art. 24 der Gehaltsverordnung (GehV; BSG 153.311.1) wie folgt geregelt:

<sup>1</sup> Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein bezahlter Urlaub wie folgt gewährt:

- |                    |           |
|--------------------|-----------|
| - im 1. Dienstjahr | 7 Wochen  |
| - im 2. Dienstjahr | 10 Wochen |
| - ab 3. Dienstjahr | 14 Wochen |

<sup>2</sup> Der Urlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens sieben Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. In besonderen Fällen, beispielsweise nach einer Frühgeburt, kann der Urlaub unterbrochen werden.

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Das geltende Recht legt den grundsätzlichen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im formellen Gesetz fest und delegiert die Kompetenz zur näheren Ausgestaltung an den Regierungsrat. Von diesem bewährten Konzept wird auch im Entwurf zur Revision des Personalgesetzes (Vernehmlassungsvorlage vom 7. Mai 2003) nicht abgewichen. Festzuhalten ist somit, dass die Kompetenz zur Ausgestaltung der Mutterschaftsurlaubsregelung auch künftig beim Regierungsrat bleiben soll.

3. Der Regierungsrat erachtet die für Kantonsangestellte geltende Urlaubsregelung bei Geburt als angemessen und im Vergleich zu anderen Arbeitgebern als nach wie vor konkurrenzfähig. Es trifft zwar zu, dass andere Verwaltungen und Unternehmungen bezüglich Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub weiter gehende Regelungen kennen. Dieser Umstand kann aber nicht zum Anlass genommen werden, auch beim Arbeitgeber Kanton Leistungen vorzusehen, die über die in Aussicht stehenden bundesrechtlichen Änderungen hinausgehen. Indessen werden selbstverständlich die erforderlichen Anpassungen rechtzeitig und derart erfolgen, dass die Ansprüche der Kantonsangestellten mindestens jenen gemäss Bundesrecht entsprechen. Dabei kann schon heute als sicher gelten, dass die bisherige Staffelung des Anspruchs nach der geleisteten Dienstzeit nicht beibehalten wird.

Nicht in Betracht kommen dürfte jedoch eine Ausdehnung der heutigen Bezugsdauer

von 14 auf 16 Wochen, weil dadurch kantonale Angestellte mit 100 Prozent Lohnanspruch gegenüber der bundesrechtlichen Regelung (14 Wochen mit 80 Prozent Lohnanspruch) zusätzlich besser gestellt würden.

Ein Vaterschaftsurlaub von zwei Tagen wird bereits nach geltendem Recht gewährt (vgl. Art. 44 Abs. 1 Bst. b der Verordnung über das öffentliche Dienstrecht, Personalverordnung, PV; BSG 153.011.1). Der Regierungsrat sieht im heutigen Zeitpunkt keine Veranlassung, diese Regelung zu ändern.

**Antrag:** Ablehnung der Motion

**An den Grossen Rat**