



# Parlamentarischer Vorstoss

## Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.:	056-2022
Vorstossart:	Motion
Richtlinienmotion:	<input checked="" type="checkbox"/>
Geschäftsnummer:	2022.RRGR.69
Eingereicht am:	10.03.2022
Fraktionsvorstoss:	Nein
Kommissionsvorstoss:	Nein
Eingereicht von:	Bauer (Wabern, SP) (Sprecher/in) Bühler (Romont BE, Die Mitte) Bühler (Liebefeld, Grüne) von Bergen (Uetendorf, EVP) Rai (Bern, AL) Wyrsch (Jegenstorf, SP)
Weitere Unterschriften:	0
Dringlichkeit verlangt:	Nein
Dringlichkeit gewährt:	
RRB-Nr.:	925/2022 vom 07. September 2022
Direktion:	Finanzdirektion
Klassifizierung:	Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat:	<b>Annahme</b>

## Für einen Mutterschutz vor der Geburt

Der Regierungsrat wird beauftragt, in Artikel 60 der Personalverordnung einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von 3 Wochen zu verankern. Der bereits bestehende Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen wird dadurch nicht angetastet, sondern kann vollständig nach der Geburt bezogen werden.

### Begründung:

70 Prozent der Frauen sind in den letzten zwei Wochen vor der Geburt krankgeschrieben. Das zeigt ein Bericht des Bundesrats.<sup>1</sup> Nur jede sechste Frau arbeitet bis zur Geburt. Die Fachwelt und insbesondere Hebammen, Gynäkologen und Gynäkologinnen, Mütter- und Väterberaterinnen oder Pflegefachpersonen im Wochenbett betonen, dass es für den Geburtsverlauf und die Gesundheit von Mutter und Kind entscheidend ist, ob die schwangere Frau sich in Ruhe und mit möglichst wenig physischem oder psychischem Stress auf das Geburtsergebnis vorbereiten konnte. Paradoxerweise wirkt sich die meist verbreitete sitzende und eher ruhige Büroarbeit negativ aus, weil sie die körperlichen Voraussetzungen für die Geburt verschlechtert. Die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, ist gesundheitlich also nicht haltbar und in der Realität kaum möglich.

Heute können die schwangeren Kantonsangestellten zwei Wochen ihres Mutterschaftsurlaubs vorbeziehen.<sup>2</sup> Damit ist der Kanton Bern auf dem richtigen Weg. Aber der Vorbezug verringert

<sup>1</sup> Bericht des Bundesrats: «Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», 2018  
<sup>2</sup> Personalverordnung (PV) Art. 60

den Mutterschaftsurlaub und beträgt nur zwei Wochen. Diese Lösung ist daher unbefriedigend. Eine klarere Regelung für die Zeit vor der Geburt wäre für den Kanton als Arbeitgeber von Vorteil, weil sie helfen würde, Planungsunsicherheiten zu vermeiden.

Der vorgeburtliche Mutterschutz wäre ein wichtiger Fortschritt, der sich positiv auf die Geburt, die Erholung im Wochenbett und die Gesundheit von Mutter und Kind auswirkt. Auch national wird eine entsprechende Gesetzesanpassung aufgrund der gesundheitlichen Evidenzen geprüft.<sup>3</sup> Der Kanton Bern kann das Problem jedoch proaktiv angehen und so für Fachfrauen attraktive, zeitgemässe Arbeitsbedingungen anbieten und die Gesundheit von Mutter und Kind schützen. Dies erhöht auch den Druck für eine nationale Lösung.

## **Antwort des Regierungsrates**

*Bei der vorliegenden Motion handelt es sich um eine Motion im abschliessenden Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates (Richtlinienmotion), da ihre Umsetzung die Personalverordnung betrifft und somit in der Verordnungskompetenz des Regierungsrates liegt (Art. 88 Abs. 2 KV). Der Regierungsrat hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grades der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrages, und die Entscheidungsverantwortung bleibt beim Regierungsrat.*

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wichtiger Bestandteil der kantonalen Personalpolitik. Der Kanton Bern passt die Anstellungsbedingungen für das Kantonspersonal und die Lehrkräfte regelmässig an, mit dem Ziel, diese weiter zu verbessern und sich als fortschrittlicher, familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren. Mit der Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen könnte der Kanton Bern seine Arbeitgeberattraktivität weiter stärken.

Als Arbeitgeber nimmt der Kanton Bern seine Verantwortung für werdende Mütter sehr ernst. Eine Schwangerschaft verändert das Leben der betroffenen Mitarbeiterinnen und prägt deren Berufsalltag. Werdende Mütter und ihr ungeborenes Kind haben Anrecht auf höchstem Schutz<sup>4</sup>. Beim Mutterschaftsurlaub geht der Kanton Bern bereits jetzt über das gesetzliche Minimum hinaus. Er gewährt den Müttern 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser beginnt spätestens am Tag der Geburt. Falls der Wunsch besteht, können Mitarbeiterinnen zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs bereits vor dem mutmasslichen Geburtstermin beziehen. Der nachgeburtliche Urlaub wird dadurch verkürzt. Mit einem erweiterten Mutterschaftsurlaub könnte der aktuell geltende 16-wöchige Urlaub vollständig nach der Geburt eingelöst werden.

Wie der Forschungsbericht des Bundesrates aus dem Jahr 2018 zeigt, werden in den letzten zwei Wochen vor der Geburt 70 Prozent der Frauen krankgeschrieben. Diese Zahlen entsprechen auch den Erfahrungen, welche der Kanton Bern macht. Die Erwartung, dass alle Frauen bis zur Geburt arbeiten, entspricht nicht der Realität. Kann eine Kantonsmitarbeiterin aufgrund von Beschwerden oder Komplikationen vor der Geburt nur noch reduziert oder gar nicht mehr arbeiten, gilt die Lohnfortzahlung wie bei jeder anderen krankheitsbedingten Absenz.

Aus finanzieller Sicht spielt es somit für den Kanton Bern faktisch keine Rolle, ob schwangere Mitarbeiterinnen vor der Geburt krankgeschrieben sind oder ob sie sich in einem vorgeburtlichen Mutterschutz befinden. Aufgrund der Karenzfrist der Krankentaggeldversicherung von 180 Tagen übernimmt der Kanton Bern in beiden Konstellationen die anfallenden Lohnkosten.

---

<sup>3</sup> «Mutterschutz vor der Niederkunft»: Motion 21.3155 von Flavia Wasserfallen und weiteren, Motion 21.3283 von Elisabeth Baume-Schneider und weiteren

<sup>4</sup> Vgl. Merkblatt «Schwangerschaft und Mutterschaft» des Personalamts des Kantons Bern

Jede Schwangerschaft verläuft anders. Der Bezug des 3-wöchigen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs wäre freiwillig (ein Nichtbezug vor der Geburt würde indessen den 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub nach der Geburt nicht verlängern). Es gäbe weiterhin Fälle, in denen die Mitarbeiterinnen bis zur Geburt arbeiten oder in denen für eine gewisse Zeit auf einen Personalausersatz verzichtet werden kann. Je nach Tätigkeit könnte der Ausfall bis zur Geburt allenfalls durch Mehrleistungen im Team oder durch eine Verzichtsplannung aufgefangen werden. Die Ausdehnung des Mutterschaftsurlaubs wäre somit nicht in jedem Fall mit Kosten für zusätzliches Personal verbunden. In Bereichen, in denen eine Stellvertretung ab dem Zeitpunkt der Abwesenheit notwendig ist, besteht das Problem der Mehrkosten heute genau gleich. Insbesondere in Schulen würde die vorgesehene neue Regelung jedoch die Planungssicherheit erhöhen, da in deutlich geringerem Ausmass mit kurzfristigen Ausfällen wegen Krankschreibungen zu rechnen wäre. Die Stellvertretungsorganisation könnte bereits mit denjenigen Lehrpersonen geplant werden, die für den bezahlten sowie allenfalls den daran anschliessenden unbezahlten Urlaub nach der Geburt (PV Art. 60b) vorgesehenen sind. Aufwändig zu organisierende und pädagogisch wenig sinnvolle kurzfristige Zwischenlösungen entfallen.

Wie im Vorstoss erwähnt, wurden auf Bundesebene zwei Motionen mit dem Titel «Mutterschutz vor der Niederkunft» eingereicht (Motion 21.3155, Nationalrat, Flavia Wasserfallen, und Motion 21.3283, Ständerat, Elisabeth Baume-Schneider). Der Bundesrat wird darin beauftragt, dem Bundesparlament gesetzliche Bestimmungen zur Einführung eines vorgeburtlichen, über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen vorzulegen. In seiner Stellungnahme vom 12. Mai 2021 lehnt der Bundesrat beide Vorstösse ab. Er begründet dies damit, dass die schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüche heute ausreichend abgedeckt seien und deshalb kein Handlungsbedarf bestünde. Die Motion 21.3283, Baume-Schneider, wurde am 8. Juni 2022 im Ständerat abgelehnt. Die Motion 21.3155, Wasserfallen, ist im Nationalrat noch hängig.

Inhaltlich unterscheiden sich diese Vorstösse aber von der vorliegenden Motion, da es auf Bundesebene um die Ausweitung von Ansprüchen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) geht. Dadurch wäre bei den beiden Vorstössen auch die Privatwirtschaft eingeschlossen. Dies ist vorliegend aber nicht der Fall. Die Motion betrifft ausschliesslich den Kanton als Arbeitgeber.

Zusammenfassend würde ein dreiwöchiger vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub für Kantonsmitarbeitende beim Kanton Bern nur in geringem Umfang zusätzliche Kosten generieren. Die Planungssicherheit würde hingegen erhöht und das Risiko für unvorhergesehene und plötzliche Absenzen vermindert. Die neue fortschrittliche Regelung würde zur Arbeitgeberattraktivität beitragen und der Kanton Bern könnte sich angesichts des vorherrschenden Fachkräftemangels, insbesondere bei den Lehrkräften, von der Konkurrenz abheben. Der Regierungsrat spricht sich deshalb für die Annahme der Motion aus und plant diese – bei deren Annahme – mit der PV-Revision per 1. Januar 2024 umzusetzen.

Verteiler

– Grosser Rat