



Gemeindepersonal

Nachtrag XIII zum Personalreglement: Lohnzahlung bei Geburt und Mutterschaftsentschädigung

1 Ausgangslage

In der eidg. Volksabstimmung vom 26. Sept. 2004 wurde der Einführung einer Mutterschaftsentschädigung zugestimmt. Das revidierte Erwerbsersatzgesetz und die zugehörige Verordnung wurden am 1. Juli 2005 in Kraft gesetzt (SR 834.1 und 834.11). Die Regelung bestimmt, dass erwerbstätige Frauen bei Mutterschaft während 14 Wochen eine Entschädigung von 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, höchstens 172 Franken je Tag, erhalten. Der Anspruch entsteht am Tag der Niederkunft und endet spätestens am 98. Tag nach seinem Beginn. Die Entschädigung erfolgt unabhängig vom Umstand, ob und in welchem Umfang die Arbeitnehmerin das Dienstverhältnis nach der Niederkunft weiterführt.

Der aktuell gültige Art. 60 des Personalreglements (abgek. PR, sRS 191.1) bestimmt unter dem Titel "Lohnzahlung bei Schwangerschaft" Folgendes: "Für die mit Schwangerschaft und Niederkunft im Zusammenhang stehenden Arbeitsunterbrechungen besteht während vier Monaten Lohnanspruch. Wird das Dienstverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft aufgelöst, so besteht der Lohnanspruch während zwei Monaten. Als Zeitraum der Arbeitsunterbrechung, die mit Schwangerschaft oder Niederkunft im Zusammenhang steht, gelten in der Regel ein Monat vor der Niederkunft und drei Monate nach der Niederkunft." Bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses war nach konstanter Praxis die Lohnhöhe während des dritten und vierten Monats vom Beschäftigungsumfang bei Wiederaufnahme der Tätigkeit abhängig.

Für das Staatspersonal und für die Lehrerschaft des Kantons St.Gallen schlägt die Regierung in einem VII. Nachtrag zur Besoldungsverordnung bzw. einem XI. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer eine Lohnfortzahlung nach der Geburt während 16 Wo-



chen vor (Botschaft an den Kantonsrat vom 8. 3. 2005; Amtsblatt Nr. 13 / 2005, Seite 633 ff.). Die beiden Vorlagen sind für die Juni-Session des Kantonsrates traktandiert. Sofern diese Regelungen Gesetz werden, sind sie für städtische Lehrerinnen und Kindergärtnerinnen zwingend anzuwenden.

Zumindest theoretisch könnte es die Stadt beim bisherigen Art. 60 PR belassen, da die Ansprüche gemäss Bundesrecht in jedem Fall Vorrang haben. Die Nicht-Koordination mit den Leistungen aus Mutterschaftsentschädigung hätte indessen administrative und personalpolitische Nachteile, z. B. wegen nicht deckungsgleicher Fristen. Zudem ergäbe sich eine störende Differenz zu den Regelungen für die städtische Lehrerschaft und für das Staatspersonal.

2 Neufassung von Art. 60 Personalreglement

Der neue Art. 60 PR knüpft den grundsätzlichen Anspruch auf Lohnzahlung bei Geburt an den Taggeldanspruch nach Bundesrecht. Lohnhöhe und Dauer richten sich dagegen nach dem eigenen Personalrecht. Die vorgeschlagene Bestimmung orientiert sich an der Regelung für das Staatspersonal, berücksichtigt aber die spezifischen Gegebenheiten des städtischen Personalrechts. Dies wird im Weiteren durch die vom Stadtrat zu erlassenden Vollzugsbestimmungen gewährleistet.

Art. 60 PR zeichnet sich durch einen generellen 16-wöchigen Lohnzahlungsanspruch aus. Bisher waren es bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vier Monate (das sind ca. 17 Wochen), bei Beendigung der Anstellung zwei Monate. Die künftige Gleichbehandlung beider Situationen ergibt sich aus der Anknüpfung an die Taggeldregelung nach Bundesrecht, die keinen Unterschied macht, ob ein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird oder nicht. Die Ausrichtung des vollen Lohnes analog der Regelung bei Krankheit und Unfall (inkl. allfällige ständige Zulagen) während 16 Wochen vermeidet eine Schlechterstellung im Vergleich zu geltenden Regelung, was sich aus familienpolitischen Überlegungen und aus Gründen der Frauenförderung aufdrängt. Es ist im Übrigen zu beachten, dass es sich bei der eidg. Mutterschaftsentschädigung um Mindestvorgaben handelt.

Art. 60 Abs. 2 legt den Zeitraum der 16-wöchigen Lohnzahlung auf zwei Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt fest. Damit wird erreicht, dass nach der Geburt die Fristen von Taggeld (14 Wochen bzw. 98 Tage) und Lohnzahlung im Normalfall deckungsgleich sind. Die zwei Wochen vor der Niederkunft tragen der Erfahrung Rechnung, dass viele Arbeitnehmerinnen die Erwerbstätigkeit bereits einige Zeit vor dem Geburtstermin unterbrechen bzw. aufgeben wollen. Wenn das Bedürfnis nach einem noch früheren Urlaubsbeginn besteht, so kann diesem Anliegen mit Ferienbezug oder allenfalls unbezahltem Urlaub entsprochen



werden. Davon zu unterscheiden sind Schwangerschaftskomplikationen, die zu ärztlich bestätigter Arbeitsunfähigkeit, d. h. zu Krankheitsabsenzen führen. Die Beifügung "in der Regel" besagt, dass Ausnahmen nur bei sachlich hinreichender Begründung zulässig sind.

Das Inkrafttreten des Nachtrages XIII zum PR am 1. Juli 2005 stimmt mit dem Inkrafttreten der massgeblichen revidierten Erwerbsersatzgesetzgebung überein. Diese sieht übergangsrechtlich vor, dass Frauen, die ab dem 26. März 2005 ein Kind geboren haben, ein anteilmässiger Taggeld-Anspruch zukommt (die Frist von 14 Wochen endet am 1. Juli 2005 oder später). In diesem Zusammenhang ist es zweckmässig, die neuen Bestimmungen über die Lohnzahlung bei Geburt für städtische Mitarbeiterinnen analog anzuwenden.

3 Finanzielle Auswirkungen

Ohne Berücksichtigung der Lehrerschaft beträgt der Frauenanteil der Stadtverwaltung knapp 30 % bzw. 490 Personen (mit Lehrerschaft 45 % bzw. 1'189 Personen). Davon haben im Jahr 2003 sieben und im Jahr 2004 neun Frauen ein Kind zur Welt gebracht bzw. entsprechenden bezahlten Urlaub bezogen. Im Durchschnitt beider Jahre wurden dafür Fr. 106'000.– aufgewendet. Da in neun der 16 Fälle während der zweiten Urlaubshälfte infolge Verminderung der Beschäftigung ein geringerer Lohn als in den ersten beiden Monaten geleistet wurde, ergäbe sich bei gleich bleibender Besoldung (wie im neuen Art. 60 PR beantragt) eine Summe von rund Fr. 127'000.–. Davon wären 80 % als Taggeld-Rückerstattung zu erwarten, und der Stadt verbliebe somit ein jährlicher Nettoaufwand von ca. Fr. 25'000.–. Die Einführung der Mutterschaftsentschädigung bringt allerdings nur in den nächsten Jahren jedem Arbeitgeber eine Entlastung. Sie dauert so lange, wie die Mutterschaftsentschädigung von Beiträgen aus der EO des Bundes finanziert wird. Ab 2008 sollen die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberbeiträge für die EO um je 0.1 Lohnprozentpunkte angehoben werden (in zwei Schritten zu 0.05 %). Ab jenem Zeitpunkt wird – infolge des geringen Frauenanteils – aller Voraussicht nach keine finanzielle Entlastung der Arbeitgeberin Stadt mehr resultieren.

4 Bestimmungen zum Vollzug

Im Nachtrag IV zum Reglement zum Vollzug des Personalreglements wird der Stadtrat Fragen der praktischen Umsetzung des neuen Art. 60 PR regeln. Für den Fall von flexibler Beschäftigung in den Monaten vor der Geburt wird zwecks Bestimmung der Lohnhöhe der durchschnittliche Beschäftigungsumfang in den sechs Monaten vorher angewendet. Schliesslich wird für Arbeitnehmerinnen, welche die Anstellung nicht fortsetzen wollen, Klarheit geschaffen betreffend Beendigung des Dienstverhältnisses: Das Ende von Lohn-



und Taggeldanspruch sowie das Erlöschen des Dienstverhältnisses sollen möglichst zusammen fallen.

Das Personalamt wird der Information und der Beratung der betroffenen Frauen die nötige Aufmerksamkeit widmen.

5 Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Nachtrag XIII zum Personalreglement wird genehmigt.

Der Stadtpräsident:
Hagmann

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage:
Nachtrag XIII zum Personalreglement vom 25. Oktober 1994

