



Bern, 2. März 2018

Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury
Pasquier vom 19. Juni 2015

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | Ausgangslage | 3 |
| 2 | Geltendes Recht | 3 |
| 2.1 | Allgemein | 3 |
| 2.2 | Rechtliche Situation vor der Geburt | 4 |
| 2.2.1 | Kündigungs- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz | 4 |
| 2.2.2 | Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und bei einem Beschäftigungsverbot | 4 |
| 2.2.3 | Arbeitsabsenz auf bloße Anzeige hin | 5 |
| 2.2.4 | Mutterschaftsurlaub und -entschädigung..... | 5 |
| 2.3 | Rechtliche Situation nach der Geburt | 6 |
| 2.3.1 | Kündigungsschutz und Beschäftigungsverbot..... | 6 |
| 2.3.2 | Mutterschaftsurlaub und -entschädigung..... | 6 |
| 3 | Forschungsarbeit «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» | 7 |
| 3.1 | Vorgehen und Umfang der Untersuchung | 7 |
| 3.2 | Internationaler Vergleich | 7 |
| 3.3 | Häufigkeit, Gründe und Dauer von Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft | 8 |
| 3.4 | Finanzielle Abdeckung der Absenzen während der Schwangerschaft..... | 9 |
| 3.5 | Gründe für Einkommenslücken oder -reduktionen..... | 10 |
| 3.6 | Haltung der Mütter und der Arbeitgebenden zu einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt | 11 |
| 4 | Evaluation des Handlungsbedarfs | 12 |
| 4.1 | Mögliche Lösungen im Sinne des Postulats..... | 12 |
| 4.2 | Vor- und Nachteile eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs..... | 13 |
| 4.2.1 | Keine wesentliche Verbesserung für die Mütter | 13 |
| 4.2.2 | In erster Linie Entlastung für die Arbeitgebenden..... | 13 |
| 4.2.3 | Bessere Planbarkeit der Arbeit | 13 |
| 4.2.4 | Fazit | 14 |
| 5 | Anhang : Forschungsbericht..... | 14 |

1 Ausgangslage

Am 19. Juni 2015 reichte Ständerätin Liliane Maury Pasquier das Postulat «Mutterschaftsurlaub. Arbeitsunterbrüche vor dem Geburtstermin» (15.3793) ein. Es hat folgenden Inhalt:

«Der Bundesrat wird beauftragt, einen Bericht über die Unterbrüche der Erwerbstätigkeit vorzulegen, die sich bei schwangeren Frauen vor dem Geburtstermin ergeben. Darin sollten soweit möglich Statistiken über das Ausmass dieses Phänomens in der Schweiz (z. B. die Anzahl der betroffenen Schwangeren, Dauer der Unterbrüche) und deren Charakteristiken (z. B. Gründe für die Unterbrüche, Höhe und Dauer der Vergütungen in diesem Zeitraum) enthalten sein. Auf deraus Grundlage dieser Daten und unter Berücksichtigung von Lösungsvorschlägen anderer europäischer Länder soll in diesem Bericht geprüft werden, ob in der Schweiz politischer Handlungsbedarf besteht, insbesondere ob ein pränataler Mutterschaftsurlaub gegen Ende der Schwangerschaft vorgesehen werden soll.»

Der Bundesrat hat die Annahme des Postulats am 2. September 2015 beantragt, es wurde am 8. September 2015 vom Ständerat angenommen.

Um die im Postulat aufgeworfenen Fragen zu beantworten, hat das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV das Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) mit der Forschungsarbeit «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» beauftragt. Im Rahmen der Studie wurde im Herbst 2016 eine Onlinebefragung bei 3575 Betrieben durchgeführt. Die Betriebe wurden aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik gezogen. Im Frühling 2017 wurden zudem 2809 Frauen, die im Jahr 2016 ein Kind geboren und eine Mutterschaftsentschädigung der EO bezogen haben, online befragt. Sie wurden per Stichprobenziehung aus dem EO-Register gezogen.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie. Der Bericht ist wie folgt gegliedert: Kapitel 2 gibt einen Überblick über das geltende Recht, Kapitel 3 stellt die Studie kurz dar und in Kapitel 4 wird der politische Handlungsbedarf evaluiert. Die vollständige Forschungsarbeit «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, findet sich im Anhang dieses Berichts.

2 Geltendes Recht

2.1 Allgemein

Das Obligationenrecht (OR; SR 220) bietet Schwangeren und Wöchnerinnen vorwiegend einen wirtschaftlichen Schutz (Lohnfortzahlung) sowie einen Kündigungsschutz. Das OR gilt für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst sind vom Personalgesetz des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde erfasst.

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) und die dazugehörige Vollzugsverordnung (ArGV 1; SR 822.111) schützt die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Es beschreibt die Voraussetzungen, unter denen diese Frauen beschäftigt werden dürfen und regelt die Pflichten der Arbeitgebenden puncto Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Gewährleistung von Ersatzarbeit¹.

Das Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1) und die dazugehörige Verordnung (EOV; SR 834.11) regeln den Anspruch und die Höhe der Mutterschaftsentschädigung während des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs (vgl. Ziff. 2.3.2).

¹ Insbesondere auf landwirtschaftliche Betriebe, private Haushalte und für Heimarbeiterinnen ist das Arbeitsgesetz nicht anwendbar. Für Arbeitnehmerinnen der öffentlichen Verwaltung gelten die Vorschriften über den Gesundheitsschutz.

2.2 Rechtliche Situation vor der Geburt

2.2.1 Kündigungs- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Während der Schwangerschaft darf der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). In der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 OR).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen so zu gestalten, dass deren Gesundheit nicht beeinträchtigt wird (Art. 35 Abs. 1 ArG). Ausserdem dürfen Schwangere nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG). Auf ihr Verlangen sind sie von Arbeiten zu befreien, die für sie (subjektiv) beschwerlich sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1).

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten (Bewegen schwerer Lasten, Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, unter schädlichen Strahlen, Stoffen, Lärm usw.) dürfen von schwangeren Frauen nur dann verrichtet werden, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt oder wenn eine solche Belastung durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV 1). Der Arbeitgeber muss der schwangeren Arbeitnehmerin, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichtet, nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen. Kann er keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten, hat sie das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten (Art. 35 und Art. 35b ArG). Falls keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung vorliegt, ist es verboten, einer schwangeren Frau beschwerliche oder gefährliche Arbeiten zu übertragen. Dieses Beschäftigungsverbot kann vom behandelnden Arzt der Schwangeren ausgesprochen werden. Die Risikobeurteilung erfolgt gestützt auf die Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung).

2.2.2 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und bei einem Beschäftigungsverbot

Wenn eine schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur reduziert arbeiten kann, muss der Arbeitgeber ihr den Lohn während einer beschränkten Dauer weiter zahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR).

Kann der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichtet, keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten, hat sie Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes (Art. 35 und Art. 35b ArG).

Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach der Anzahl Dienstjahre beim selben Arbeitgeber. Im ersten Dienstjahr ist der volle Lohn für mindestens drei Wochen zu entrichten. In den folgenden Dienstjahren sieht das Gesetz eine «angemessene längere Zeit»² dauernde Lohnfortzahlung vor (Art. 324a Abs. 2 OR).

Wird über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung eine abweichende Regelung getroffen, muss diese für die Arbeitnehmerin mindestens gleichwertig sein (Art. 324a Abs. 4 OR). Die Vereinbarung richtet sich dabei meistens nach der vom Arbeitgeber abgeschlossenen Taggeldversicherung. Häufig deckt diese im Krankheitsfall während höchstens 720 Tagen 80 Prozent des Lohnes ab, was als gleichwertige Regelung gilt. In der Praxis erhalten schwangere Frauen für die Dauer der Arbeitsverhinderung deshalb oft 80 Prozent des Lohnes.

² Im Gesetz wird diese Zeit nicht genau bestimmt, weshalb einzelne Arbeitsgerichte Skalen mit Richtzahlen aufgestellt haben: die Basler Skala, Berner Skala und Zürcher Skala.

Bei einem vom Arzt ausgesprochenen Beschäftigungsverbot hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 Prozent zu entrichten (Art. 35 Abs. 3 ArG). Die Krankentaggeldversicherung springt in diesen Fällen nicht ein.

2.2.3 Arbeitsabsenz auf blosser Anzeige hin

Eine schwangere Frau darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Der Lohn ist ihr in diesem Fall nicht unbedingt geschuldet, vor allem, wenn sie kein Arztzeugnis vorlegt.

2.2.4 Mutterschaftsurlaub und -entschädigung

Auf Bundesebene besteht für die Zeit vor der Geburt kein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub oder Mutterschaftsentschädigung.

Gewisse Gesamtarbeitsverträge (GAV), Personalreglemente oder kantonale Regelungen sehen dagegen vor, dass die schwangere Arbeitnehmerin einen Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bereits vor der Geburt beziehen kann. Dabei darf der nachgeburtliche Mutterschaftsurlaub allerdings nicht gekürzt werden. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der bestehenden überobligatorischen Regelungen:

| Personalgesetze von Bund und Kantonen | | |
|--|---|---|
| | Dauer des Mutterschaftsurlaubs, der maximal vor der Geburt bezogen werden kann | Dabei ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung (in % des Lohnes) |
| Bund | 2 Wochen | 100% |
| Kantone: | | |
| AG, AR, BE, BS, JU, LU, SH, SZ, TG, TI, VD, VS, ZH | 2 Wochen | 100% |
| FR | 2 Wochen, in Spezialfällen 6 Wochen | 100% |
| NE | 24 Tage | 100% |
| ZG | 4 Wochen | 100% |
| Gesamtarbeitsverträge | | |
| GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie | 2 Wochen | 100% |
| GAV der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie | 2 Wochen | 100% |
| AV für die grafische Industrie | 2 Wochen | 100% |
| GAV SBB | 2 Monate | 100% |
| GAV Swisscom | 2 Wochen | 100% |
| GAV für Maler- und Gipsergewerbe | 2 Wochen | 80% |
| GAV für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen | 4 Wochen | 100% |
| GAV SRG SSR idée suisse | 2 Wochen | 100% |
| CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois | 2 Wochen | 100% |
| GAV für das Personal Bernischer Spitäler | 2 Wochen | 100% |
| CCT dans le secteur social parapublic vaudois | 2 Wochen | 100% |

Quelle: Forschungsbericht «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017

2.3 Rechtliche Situation nach der Geburt

2.3.1 Kündigungsschutz und Beschäftigungsverbot

In den 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Frauen, die ein Kind geboren haben, dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

2.3.2 Mutterschaftsurlaub und -entschädigung

Nach der Geburt besteht gestützt auf Bundesrecht Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329f OR). Während des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung (Art. 16b Abs. 1 EOG), sofern sie

- unmittelbar vor der Geburt während mindestens neun Monaten obligatorisch in der AHV versichert war;
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat; und
- im Zeitpunkt der Geburt in einem gültigen Arbeitsverhältnis steht.

Frauen, welche diese Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, haben ab dem Tag der Geburt während 98 Tagen Anspruch auf ein Taggeld. Dieses beläuft sich auf 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor der Geburt erzielt wurde, höchstens jedoch auf 196 Franken pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von 7 350 Franken ($7\,350 \text{ Franken} \times 0.8 / 30 \text{ Tage} = 196 \text{ Franken/Tag}$) erreicht. Liegt das monatliche Einkommen über 7350 Franken, deckt die Mutterschaftsversicherung nicht mehr 80 Prozent und der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Differenz zu bezahlen. Die Taggelder können ausschliesslich nach der Geburt bezogen werden. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung erlischt vorzeitig, wenn die Erwerbstätigkeit vor Ablauf von 14 Wochen wieder aufgenommen wird (Art. 16d EOG).

Wenn das Kind während mindestens drei Wochen nach der Geburt im Spital bleiben muss, kann die Mutter einen Aufschub des Entschädigungsanspruchs verlangen, bis sie das Kind nach Hause nehmen kann (Art. 24 EOV). Die Mutter riskiert jedoch, in dieser Zeit kein Einkommen zu erzielen. Eine Vorlage, welche Änderungen im Erwerbssersatzgesetz und den dazugehörigen Erlassen vorschlägt und diese Lücke beseitigen soll, befindet sich in Arbeit (16.3631 Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen).

Auch für den Zeitraum nach der Geburt können gestützt auf kantonale Regelungen, Gesamtarbeitsverträge (GAV) oder Personalreglemente vorteilhaftere Regelungen zum Zuge kommen. Diese überobligatorischen Bestimmungen sehen beispielsweise einen Mutterschaftsurlaub vor, der länger als 14 Wochen dauert und/oder mit mehr als 80 Prozent entschädigt wird. Oftmals besteht die Möglichkeit, einen Teil des überobligatorischen Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt zu beziehen (vgl. Ziff. 2.2.4).

3 Forschungsarbeit «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt»

3.1 Vorgehen und Umfang der Untersuchung

Um die Häufigkeit, die Gründe und die Dauer von Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft sowie deren finanzielle Abdeckung zu erheben, wurden 2809 Frauen, die im Jahr 2016 ein Kind geboren und eine Mutterschaftsentschädigung der EO bezogen haben, und 3575 Betriebe online befragt. Die befragten Frauen wurden per Stichprobenziehung aus dem EO-Register, die Betriebe aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik gezogen. Bei den befragten Frauen handelt es sich nicht um Arbeitnehmerinnen der befragten Betriebe.

Für die Darstellung des in der Schweiz geltenden gesetzlichen und reglementarischen Rahmens wurden Gesamtarbeitsverträge und Fachliteratur ausgewertet, Expertengespräche geführt sowie die kantonalen Gleichstellungsbeauftragten per E-Mail befragt (vgl. Ziff. 2.2.4). Für den internationalen Vergleich wurden Publikationen von internationalen Organisationen und Forschungsnetzwerken ausgewertet.

3.2 Internationaler Vergleich

Im Unterschied zur Schweiz besteht in allen EU/EFTA-Ländern die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen. Hinsichtlich der Dauer des vorgeburtlichen Urlaubs und der Höhe der Mutterschaftsentschädigung in dieser Zeit bestehen zwischen den einzelnen Ländern jedoch grosse Unterschiede. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der in den einzelnen Ländern geltenden Regelungen:

| Land | Gesamtdauer Mutterschaftsurlaub | Mutterschaftsentschädigung (in % des Lohnes) | Pränataler Mutterschaftsurlaub |
|--------------|--|--|---|
| Schweiz | 14 Wochen gemäss OR ³ 16 Wochen gemäss ArG ⁴ (14 Wochen bezahlt) | 80 %; max. CHF 196/Tag | -- |
| Belgien | 15 Wochen (17 Wochen bei Mehrlingsgeburten) | 82 % (1.Monat, danach 75 %, max. EUR 133/Tag) | bis 6 Wochen (8 Wochen bei Mehrlingsgeburten) |
| Bulgarien | 58,5 Wochen | 90% (Durchschnittliches Einkommen der letzten 2 Jahre) | 45 Tage |
| Dänemark | 18 Wochen | 100 %, max. DKK 4135 / Woche (ca. CHF 600) | 4 Wochen |
| Deutschland | 14 Wochen (18 Wochen bei Mehrlingsgeburten) | 100 % | 6 Wochen |
| Estland | 20 Wochen | 100 % | 4 Wochen |
| Finnland | 17,5 Wochen | 90 % während 56 Tagen für Jahreseinkommen bis EUR 56'302, zu 32.5 % für Einkommen über diesem Level; danach zu 70 % für Einkommen bis EUR 36'420, zu 40 % für Einkommen von EUR 36'419 bis EUR 56'302 und zu 25 % für höhere Eink.; min. EUR 24.02/Tag | 30 bis 50 Tage |
| Frankreich | 16 Wochen (ab 3. Kind 24 Wochen) | 100 %; max. EUR 82.33/Tag | 6 Wochen |
| Griechenland | 17 Wochen (Basisvariante) | 100 % (1.Monat, danach zu 50 % + Zusatzzahlung, wenn mehrere Kinder; max. EUR 47.47 – 66.46 (bei 4 Kindern) / Tag) | 56 Tage |
| Irland | 42 Wochen (26 Wochen bezahlt) | EUR 230/Woche | 2 Wochen |
| Island | 13 Wochen | 80 %, max. ISK 370'000 / Monat (ca. CHF 3223) | bis 4 Wochen |
| Italien | 22 Wochen | 80 % | 1 bis 2 Monate |

³ Das Obligationenrecht gilt für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst sind vom Personalgesetz des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde erfasst.

⁴ Insbesondere auf landwirtschaftliche Betriebe, private Haushalte und für Heimarbeiterinnen ist das Arbeitsgesetz nicht anwendbar. Für Arbeitnehmerinnen der öffentlichen Verwaltung gelten die Vorschriften über den Gesundheitsschutz.

| | | | |
|-------------|---|--|---------------------------|
| Kroatien | 30 Wochen | 100 % (Durchschnittliches versichertes Einkommen letzte 6 Monate) | 28 Tage |
| Lettland | 16 Wochen | 80 % | 56 Tage |
| Litauen | 18 Wochen | 100 %, max. EUR 1380/Monat | 70 Tage |
| Luxemburg | 16 Wochen | 100 %, max. EUR 9605/Monat | 8 Wochen |
| Malta | 18 Wochen | 100% (14 Wochen, danach EUR 166/Woche) | Bis 9 Wochen |
| Niederlande | 16 Wochen | 100%, max. EUR 197/Tag | 4 bis 6 Wochen |
| Norwegen | 13 Wochen | 80 bis 100 % (für ganzen Elternurlaub (46-56 Wochen) max. NOK 530'220/Jahr, ca. CHF 64'000) | 3 Wochen (bis 12 möglich) |
| Österreich | 16 Wochen | 100 % (Durchschnittslohn der letzten 3 Monate) | 8 Wochen |
| Polten | 24 Wochen | 80% –100% (je nach Länge des gesamten Elternurlaubs) | Bis 2 Wochen |
| Portugal | 6 Wochen | 80 %–100 % (je nach Länge des gesamten Elternurlaubs) | Bis 1 Monat |
| Rumänien | 18 Wochen | 85 % (Durchschnittslohn der letzten 6 Monate) | 63 Tage |
| Schweden | 14 Wochen | 77,6 % (für ganzen Elternurlaub (480 Tage) max. SEK 445'000/Jahr, ca. CHF 49'500) | bis 60 Tage |
| Slowakei | 34 Wochen | 65 %, min. EUR 203/Monat (versichert sind Einkommen bis max. 150 % des nationalen Durchschnittseinkommens) | 6 bis 8 Wochen |
| Slowenien | 15 Wochen | 100 % (Durchschnittslohn der letzten 12 Monate), min. EUR 435/Monat, max. EUR 3080/Monat | 28 Tage |
| Spanien | 16 Wochen (18 Wochen bei Mehrlingsgeburten) | 100 %, max. EUR 3'606/Monat | bis 10 Wochen |
| Tschechien | 28 Wochen (37 Wochen bei Mehrlingsgeburten u. für Alleinerziehende) | 70 %, max. CZK 31'740 /Monat (ca. CHF 1270) | 6 bis 8 Wochen |
| UK | 52 Wochen (39 Wochen bezahlt) | 90 % (6 Wochen, danach max. GBP 140/Woche (ca. CHF 170) | bis 11 Wochen |
| Ungarn | 24 Wochen | 70 % | Bis 4 Wochen |
| Zypern | 18 Wochen | 72 % | -- |

Quelle: Forschungsbericht «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017

Nebst der Schweiz gewährt Zypern ebenfalls keinen vorgeburtlichen Urlaub. In allen übrigen Ländern ist es möglich, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt zu beziehen. Während Polen und Irland die Dauer des vorgeburtlichen Urlaubs auf zwei Wochen beschränken, kann im Vereinigten Königreich ein vorgeburtlicher Urlaub von bis zu 11 Wochen bezogen werden. Die Höhe der Mutterschaftsentschädigung schwankt dabei zwischen 65 und 100 Prozent des vorangegangenen Erwerbseinkommens.

Ausser der Schweiz kennen alle europäischen Länder anschliessend an den Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub.

3.3 Häufigkeit, Gründe und Dauer von Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft

Die Befragungen haben ergeben, dass es in rund 80 Prozent der Fälle zu Erwerbsunterbrüchen während der gesamten Schwangerschaft kommt. Im Rahmen der Studie wurden unter Erwerbsunterbrüchen Absenzen aus gesundheitlichen Gründen, Absenzen auf blasse Anzeige hin oder Beschäftigungsverbote subsumiert. Bei einer Absenz aus gesundheitlichen Gründen ist die Schwangere vom Arzt krankgeschrieben, während bei einem Beschäftigungsverbot betriebliche Gründe (gefährliche und/oder beschwerliche Arbeiten) für die Absenz verantwortlich sind. Bei den Befragungen wurde unterschieden, ob die werdende Mutter einen vollzeitlichen und/oder teilzeitlichen Erwerbsunterbruch hatte:

| | |
|---|-------------|
| Nur vollzeitlicher Erwerbsunterbruch | 42 % |
| Kombination vollzeitlicher und teilzeitlicher Erwerbsunterbruch | 31 % |
| Nur teilzeitlicher Erwerbsunterbruch | 8 % |
| TOTAL | 81 % |

Quelle: Forschungsbericht «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017

Die Tabelle zeigt, dass die Mehrheit der befragten Mütter die Arbeit entweder vollständig niedergelegt oder während einer Phase in einem reduzierten Pensum und in einer (vermutlich späteren) Phase überhaupt nicht (mehr) gearbeitet hat.

In den letzten zwei Wochen vor der Geburt waren knapp 70 Prozent der Frauen krankgeschrieben. Etwa jede sechste Frau arbeitet bis (fast) zum Tag der Geburt.

Die Erwerbsunterbrüche waren in der Regel gesundheitlich bedingt (59 % «oft» bzw. 21 % «manchmal») und nicht Folge von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten (10 % «oft» bzw. 11 % «manchmal»). Die Unterbrüche dauerten durchschnittlich 6 Wochen.

3.4 Finanzielle Abdeckung der Absenzen während der Schwangerschaft

Die Studie kommt zum Schluss, dass ein Viertel der befragten Frauen von Einkommenslücken und/oder -einbussen betroffen war. In diesem Viertel sind Absenzen aus gesundheitlichen Gründen, also Krankschreibungen, aber auch Absenzen auf bloße Anzeige hin oder Absenzen aufgrund eines Beschäftigungsverbots erfasst.

Bei Absenzen auf bloße Anzeige hin ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Lohn zu bezahlen. Bei einem Beschäftigungsverbot hat der Arbeitgeber den Lohn im Umfang von 80 Prozent weiter auszurichten. In letzterem Fall liegt aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine Einkommenseinbusse vor, weil die Sozialversicherungen in der Regel nicht 100 Prozent, sondern 80 Prozent des Lohnes entschädigen. Aus diesen Gründen stellt sich vorliegend in erster Linie die Frage nach der finanziellen Abdeckung bei einer gesundheitsbedingten Abwesenheit, also der Krankschreibung. Die Antwort darauf liefert die nachfolgende Tabelle, welche zwischen der Absenz aus gesundheitlichen Gründen, der Absenz aufgrund eines Beschäftigungsverbot und der Absenz auf bloße Anzeige hin unterscheidet. Die Tabelle zeigt ausserdem, dass die Absenz aus gesundheitlichen Gründen mit 67 Prozent der häufigste Absenzgrund ist:

| | Absenz aus gesundheitlichen Gründen | Absenz aufgrund Beschäftigungsverbot⁵ | Absenz auf bloße Anzeige hin⁶ |
|---------------------------------------|--|---|---|
| Absenzgrund kam vor | ...% vom Total der befragten Mütter | | |
| | 67 % | 4 % | 21 % |
| | ... % vom Total des Absenzgrundes | | |
| Absenz mit vollem Lohn | 67 % | 58 % | 78 % |
| Absenz mit 80 % des Lohns | 28 % | 30 % | 16 % |
| Absenz mit weniger als 80 % des Lohns | 1 % | 3 % | 0 % |
| Absenz ohne Lohn | 4 % | 7 % | 6 % |

Quelle: Forschungsbericht «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017

Wie die Tabelle zeigt, haben 67 Prozent der Frauen bei einer gesundheitlich bedingten Absenz weiterhin den vollen Lohn und 28 Prozent der Frauen 80 Prozent des Lohns erhalten (Zahlen sind in Tabelle grau hinterlegt). Das bedeutet, dass rund 95 Prozent der befragten Frauen während der Dauer der gesundheitlich bedingten Arbeitsunfähigkeit zwischen 80 und 100 Prozent ihres Lohnes erhalten haben.

Bei Absenzen aufgrund eines Beschäftigungsverbots erhielten 7 Prozent der Frauen keinen Lohn. Diese 7 Prozent arbeiten in einer Branche, die für Schwangere beschwerlich oder gefährlich sind. Allerdings lässt sich diese Prozentzahl anhand der Studie nicht erklären. Denn der Arbeitgeber ist im Grunde verpflichtet, der Schwangeren eine ungefährliche Ersatzarbeit

⁵ Arbeitgeber ist zur Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes verpflichtet.

⁶ Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Lohn zu bezahlen.

zum gleichen Lohn zu bieten. Falls dies nicht möglich ist, hat er ihr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 Prozent zu entrichten. Demgegenüber fällt positiv auf, dass die Mehrheit (78 % und 16 %, Tabelle hiervoor) bei einer Absenz auf blosser Anzeige hin entweder den vollen oder 80 Prozent des Lohnes erhält, obwohl dieser per Gesetz nicht zwingend geschuldet ist.

Je länger eine Frau bereits im selben Betrieb angestellt ist, desto seltener kommt es zu Einkommenseinbussen, da sich mit der Anzahl der Dienstjahre auch die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers verlängert. Frauen mit einem tertiären Ausbildungsabschluss bzw. mit einem hohen Einkommen sind seltener von Einkommenseinbussen oder -lücken betroffen als Frauen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss bzw. mit einem tieferen Einkommen. Tendenziell kommt es bei ausländischen Staatsangehörigen häufiger zu Einbussen als bei Schweizerinnen, was daran liegen könnte, dass sie eine kurze Arbeitsdauer in der Schweiz aufweisen. Selbstständigerwerbende sind besonders stark von Einkommenseinbussen oder -lücken betroffen, da sie oft unzureichend gegen gesundheitsbedingte Erwerbsunterbrüche versichert sind.

3.5 Gründe für Einkommenslücken oder -reduktionen

Die Studie basiert auf der Überlegung, dass eine Reduktion des Einkommens bereits dann vorliegt, wenn bei einer Arbeitsunfähigkeit nicht der volle Lohn entschädigt wird. Gemäss der Studie ergibt sich eine Einkommenseinbusse bereits dann, wenn die Arbeitnehmerin nur noch 80 oder 90 Prozent ihres Lohnes erhält. Gestützt auf diese Annahme kommt die Studie zum Schluss, dass ein Viertel der befragten Frauen Phasen mit reduzierten Einkommen und/oder vollständigen Einkommenslücken hinnehmen mussten.

Wie bereits erwähnt liegt aber aus Sicht der Sozialversicherungen keine Einkommenseinbusse vor, wenn 80 Prozent des Lohnes ausgerichtet werden. Denn im Rahmen der Sozialversicherungen werden in aller Regel nur 80 Prozent des Lohnes entschädigt. Aus diesem Grund besteht aus sozialversicherungsrechtlichen Überlegungen keine Einkommenseinbusse, wenn die Arbeitnehmerin 80 oder 90 Prozent des Lohnes erhält. Vor diesem Hintergrund kam es bei Absenzen aus gesundheitlichen Gründen lediglich in 5 Prozent der Fälle zu einer Einkommenslücke oder -einbusse (vgl. Tabelle unter Ziff. 3.4).

Gemäss der Studie können freiwillige Reduktionen des Arbeitspensums, Stellenwechsel, auslaufende Verträge, Arbeitslosenphasen sowie das Wegfallen von Zulagen – beispielsweise weil Nachtarbeit entfällt – zu Einkommensreduktionen führen. Einkommenslücken dagegen ergeben sich bei freiwilliger Aufgabe der Erwerbstätigkeit, unbezahltem Urlaub, wenn die Schwangere der Arbeit auf blosser Anzeige hin fernbleibt⁷ oder selten, wenn der Arbeitgeber bei einem Beschäftigungsverbot den Lohn nicht bezahlt.⁸ Einkommenslücken können insbesondere bei arbeitslosen Schwangeren entstehen: Bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gilt die arbeitslose Frau als nicht vermittelbar. Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung beschränkt sich deshalb auf 30 Taggelder. Zudem entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, wenn die Mutter vor der Geburt aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurde.

⁷ Bleibt die Schwangere der Arbeit auf blosser Anzeige hin fern, ist der Lohn nicht geschuldet.

⁸ Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber den Lohn bezahlen, die Krankentaggeldversicherung springt nicht ein.

3.6 Haltung der Mütter und der Arbeitgebenden zu einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt

Knapp zwei Drittel der befragten Mütter würden die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs begrüßen. Allerdings tun sie dies aus organisatorischen und nicht finanziellen Überlegungen. Sie sagen, ein vorgeburtlicher Urlaub würde die Arbeitsplanung in den letzten Tagen vor der Geburt erleichtern, weil die Kinder in der Regel nicht genau am errechneten Termin zur Welt kommen. Ausserdem sei es ihnen oftmals unangenehm, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen, obwohl sie im Grunde nicht krank seien. 41 Prozent der Frauen, welche die Nützlichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes bejahen, halten eine Dauer von bis zu vier Wochen für angemessen.

Einige Frauen äussern sich auch kritisch zu einem vorgeburtlichen Urlaub. Ungefähr ein Drittel der befragten Frauen ist der Ansicht, dass ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht nötig sei, weil die bestehenden Regelungen ausreichen. Einige Frauen betonen, dass sie selbst entscheiden wollen, ob sie bis zur Geburt arbeiten oder nicht.

Nur jede dritte Frau, welche einen vorgeburtlichen Urlaub hätte beziehen können, hat diese Möglichkeit genutzt. Die befragten Frauen haben angegeben, dass sie es bevorzugen, die zusätzlich gewährten Wochen nach der Geburt zu beziehen anstatt vom Vorbezug Gebrauch zu machen. Bei einem Viertel der Unternehmen, bei welchen ein Teil des Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt bezogen werden kann, wurde diese Möglichkeit genutzt.

Fast ein Fünftel der befragten Frauen hat am Ende des Fragebogens von sich aus Anmerkungen zur Thematik notiert und dabei unter anderem vorgebracht, dass der Mutterschaftsurlaub *nach* der Geburt zu kurz sei, da sich die Erwerbsarbeit nur schwer mit dem Stillen kombinieren lasse. Sie betonen zudem, dass ihnen ein Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit wichtiger wären als ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Ausserdem wird angemerkt, dass der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach der Geburt oft die grössere Herausforderung darstelle als die Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft.

Von 60 Prozent der Arbeitgebenden, die bereits heute einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub gewähren, wird die Einführung eines solchen als nützlich für den eigenen Betrieb angesehen. Von jenen, die heute keinen gewähren, erachten ihn 44 Prozent als nützlich. Die Nützlichkeit wird damit begründet, dass die meisten schwangeren Frauen kurz vor dem Geburtstermin ohnehin nicht mehr arbeiten. Ausserdem würde ein Urlaub helfen, Planungsunsicherheiten zu vermeiden und die finanziellen Risiken für den Betrieb zu verringern. So geben die Arbeitgeber denn auch an, dass ein zusätzlicher interner Personalaufwand entstehe, wenn andere Mitarbeitende wegen schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüchen mehr Arbeiten übernehmen müssen oder Neuanstellungen nötig sind. Zudem können durch die Absenzen zusätzliche Lohnkosten entstehen, wenn (noch) keine Taggelder bezahlt werden, weil die Taggeldversicherung erst nach einer Wartefrist Leistungen ausrichtet oder bei einem Beschäftigungsverbot gar nicht zum Zug kommt.

Aus Sicht der Arbeitgebenden besteht ausserdem eine wesentliche Herausforderung in der Zusammenarbeit mit Ärztinnen und Ärzten. Die Arbeitgebenden beklagen, dass die Ärzte und Ärztinnen zu oft Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausstellen würden anstatt abzuklären, welche Arbeiten noch möglich wären. Vor allem Befragte aus kleineren Betrieben beklagen zudem die finanzielle Belastung durch schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche, weil die Leistungen der Krankentaggeldversicherung in der Regel erst nach einer Wartefrist von 30 Tagen respektive bei einem Beschäftigungsverbot überhaupt nicht zur Ausrichtung kommen.

Überdies sprechen mehrere Betriebe an, dass die für den Arbeitgeber aufgrund von Schwangerschaften entstehenden Kosten zur Diskriminierung von jüngeren Frauen bei der Rekrutierung führen könnten.

Die Befragungen zeigen ausserdem, dass eine Informationslücke im Bereich des Mutterschutzes besteht. Rund die Hälfte der befragten Frauen, welche Arbeiten ausführen, die gemäss der Mutterschutzverordnung als gefährlich für Mutter und Kind gelten, wurde vom Arbeitgeber nicht über die entsprechenden Gefahren informiert. Die Arbeitgebenden gehen entweder davon aus, dass sich die betroffenen Frauen selber informieren und eine Schwangerschaft unverzüglich melden oder, sie sind sich ihrer Informationspflichten bezüglich gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nicht bewusst. Damit liegt die Verantwortung, sich frühzeitig zu informieren, oft bei den Frauen, obwohl sie gemäss Mutterschutzverordnung dem Arbeitgeber zugeteilt ist.

4 Evaluation des Handlungsbedarfs

4.1 Mögliche Lösungen im Sinne des Postulats

Das Postulat geht davon aus, dass ein bezahlter vorgeburtlicher Urlaub von zwei Wochen die Einkommenslücken schliessen könnte, welche sich aufgrund der Krankheitsabsenzen vor der Geburt ergeben, und dass die Mehrheit der Frauen ihre Erwerbstätigkeit kurz vor der Geburt unterbricht. Die Studie kommt zum Schluss, dass ein vorgeburtlicher Urlaub vier Wochen dauern sollte, sofern ein solcher eingeführt werden sollte.

Die Befragungen im Rahmen der Studie haben ergeben, dass kein grosses Interesse an einem zweiwöchigen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt besteht. Sofern ein solcher Urlaub eingeführt würde, wäre zu prüfen, ob der bundesrechtliche Mutterschaftsurlaub um diesen Urlaub verlängert werden sollte mit der Option, einen Teil vor der Geburt zu beziehen (wie dies kantonale Regelungen oder Gesamtarbeitsverträge oftmals vorsehen), oder ob der vorgeburtliche Urlaub unabhängig vom nachgeburtlichen zu gewähren wäre. Hierbei stellt sich allerdings die Frage, ob eine solche Möglichkeit letztlich tatsächlich genutzt würde. Denn die Befragungen haben gezeigt, dass lediglich jede dritte Frau, der diese Möglichkeit offen stand, vom vorgeburtlichen Urlaub Gebrauch machte (vgl. Ziff. 3.6).

Die Studie zeigt zwar, dass Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft in der Tat weit verbreitet sind. Allerdings haben rund 95 Prozent der betroffenen Frauen während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zwischen 80 und 100 Prozent ihres Lohnes erhalten. Einkommenslücken kommen somit selten vor und sind ausserdem an besondere Arbeitsformen gebunden (selbstständigerwerbstätige Frauen, kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses vor der Geburt, Arbeitslosigkeit). Somit sind schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche heute gut abgedeckt.

Bei drei Prozent der Befragten fiel die Hälfte der Absenzeit auf die ersten sieben Monate der Schwangerschaft. In diesen Fällen liessen sich allfällige Absicherungslücken somit nicht durch einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub schliessen.

Überdies liegen die Prioritäten insbesondere der Mütter nicht bei einem vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub, sondern bei der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt, einem Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit.

4.2 Vor- und Nachteile eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs

4.2.1 Keine wesentliche Verbesserung für die Mütter

Von den rund 95 Prozent, die während der Dauer ihrer gesundheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zwischen 80 und 100 Prozent ihres Lohnes erhalten, beziehen ungefähr 70 Prozent weiterhin den vollen Lohn. Die finanzielle Situation dieser Frauen könnte mit der Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes sogar verschlechtert werden. Je nachdem, wie die Arbeitgeber sich in dieser Frage positionieren, würden sie künftig nicht mehr in jedem Fall den vollen, sondern nur noch 80 Prozent ihres Lohnes erhalten, weil über die EO lediglich 80 Prozent des Lohnes entschädigt werden (maximal 196 Franken pro Tag). Andererseits würde sich die finanzielle Situation der Frauen, die heute schon 80 Prozent des Lohnes erhalten, nicht verbessern, weil die Lohnfortzahlung in diesem Umfang sichergestellt ist.

Im Rahmen der persönlichen Anmerkungen haben die befragten Frauen teilweise explizit darauf hingewiesen, dass es ihnen wichtig sei, selbst bestimmen zu können, ob sie bis zur Geburt arbeiten oder nicht. Ausserdem ist ungefähr ein Drittel der befragten Frauen der Ansicht, dass ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht nötig sei, weil die bestehenden Regelungen ausreichen. Lediglich 29 Prozent der Mütter sind der Meinung, ihre finanzielle Situation hätte sich mit einem vorgeburtlichen Urlaub verbessert.

Der Bundesrat hat in seiner Antwort zur Interpellation 15.3686 Masshardt vom 18. Juni 2015 festgehalten, es sei nicht ausgeschlossen, dass betroffene Arbeitgebende bei der Rekrutierung von Frauen die Kosten einer allfälligen Schwangerschaft in Erwägung ziehen und aus diesem Grund von einer Anstellung jüngerer Frauen absehen. Ein vorgeburtlicher Urlaub könnte eine solche Diskriminierung aber nicht beseitigen. Denn nicht selten kommt es bereits in den ersten sieben Monaten der Schwangerschaft zu gesundheitsbedingten Arbeitsabsenzen, wogegen ein vorgeburtlicher bezahlter Urlaub die letzten Wochen vor der Geburt abdecken würde.

4.2.2 In erster Linie Entlastung für die Arbeitgebenden

Kann eine Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht arbeiten, hat der Arbeitgeber ihr den Lohn während einer beschränkten Zeit im gleichen Umfang zu entrichten. In aller Regel schliessen die Arbeitgebenden Krankentaggeldversicherungen mit einer Wartefrist von 30 Tagen ab, d.h. während diesen 30 Tagen müssen sie der Arbeitnehmerin den Lohn bezahlen. Wird ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen, muss der Arbeitgeber der Schwangeren 80 Prozent des Lohnes ausrichten, die Krankentaggeldversicherung springt in diesen Fällen nicht ein. Ein über die EO finanzierter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt würde deshalb vor allem die Arbeitgebenden entlasten. So geben diese im Rahmen der Befragung denn auch an, dass sie bei Erwerbsunterbrüchen nebst zusätzlichem internem Personalaufwand (andere Mitarbeitende müssen mehr Arbeiten übernehmen, Neuanstellungen) insbesondere mit zusätzlichen Lohnkosten konfrontiert sind.

4.2.3 Bessere Planbarkeit der Arbeit

Mit einem vorgeburtlichen Urlaub, der sich am errechneten Geburtstermin orientiert, wäre frühzeitig bekannt, ab wann die Schwangere nicht mehr arbeitet. Ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub würde somit zwar wahrscheinlich in einem gewissen Mass dazu beitragen, die Arbeitsplanung sowohl für die Mütter als auch für die Betriebe zu verbessern. Die Planbarkeit würde jedoch selbst mit der Einführung eines vorgeburtlichen Urlaubs nur teilweise verbessert, da sich immer unvorhergesehene Situationen ergeben können. Denn nicht selten kommt es bereits in den ersten sieben Monaten der Schwangerschaft zu gesundheitsbedingten Arbeitsabsenzen.

4.2.4 Fazit

Die Studie kommt zum Schluss, dass ein Viertel der befragten Frauen während der Schwangerschaft Phasen mit reduziertem Einkommen und/oder Einkommenslücken hatten. Unter dieses Viertel fallen aber auch Frauen, die 80 oder 90 Prozent ihres Lohnes erhielten. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht handelt es sich dabei allerdings nicht um eine Lohneinbusse, da im Rahmen der Sozialversicherung in der Regel nur 80 Prozent des Lohnes entschädigt werden. Nur fünf Prozent der Befragten erhielten weniger als 80 Prozent des Lohns oder gar keinen Lohn. Einkommenseinbussen und -lücken ergeben sich somit für eine Minderheit der Frauen, die zudem einen besonderen Status haben (selbstständigerwerbstätige Frauen, kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses vor der Geburt, Arbeitslosigkeit). Letztlich dürfte die Anzahl von Frauen, die aus finanzieller Sicht von einem vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub profitieren könnten, sehr klein sein.

Es zeigt sich deshalb, dass schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche ausreichend abgedeckt sind und das Einkommen via Taggeld teilweise sogar höher ist, als wenn eine Mutterschaftsentschädigung über die EO bezahlt würde. In solchen Fällen könnte ein vorgeburtlicher Urlaub die finanzielle Abdeckung der Frauen verschlechtern.

Die Finanzierung eines solchen Urlaubs wäre von Arbeitnehmern und Arbeitgebern via EO-Beiträge paritätisch zu tragen. Die Vorteile sind allerdings ungleich verteilt: In erster Linie würde ein solcher Urlaub die Arbeitgeber entlasten, weil deren finanzielle Belastung durch die Lohnfortzahlungspflicht wegfällt. Aber nur wenige Frauen würden aus finanzieller Sicht von einem vorgeburtlichen Urlaub profitieren. Nämlich nur jene, die heute während eines gesundheitlich bedingten Erwerbsunterbruchs weniger als 80 Prozent des Lohnes erhalten, das heisst 5 Prozent der Befragten.

Ausserdem erachtet ein Drittel der Mütter einen vorgeburtlichen Urlaub als nicht nötig, weil die bestehenden Regelungen ausreichen. Jene die ihn befürworten, tun dies aus organisatorischen und nicht aus finanziellen Gründen.

Ein allfälliges Diskriminierungsrisiko bei der Rekrutierung könnte durch einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht behoben werden.

Aus diesen Gründen besteht aus Sicht des Bundesrates kein politischer Handlungsbedarf für einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub gegen Ende der Schwangerschaft. Er befürwortet, dass solche Lösungen von den Sozialpartnern geregelt werden.

Angezeigt ist es hingegen, die Mutterschaftsentschädigung jenen Müttern länger auszurichten, deren Neugeborenes länger als üblich im Spital bleiben muss. Eine Vorlage, welche Änderungen im Erwerbssersatzgesetz sowie den dazugehörigen Erlassen vorschlägt und diese Lücke beseitigen soll, befindet sich in Arbeit (16.3631 Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen). Der Bundesrat hat den Vorentwurf dazu am 21. Februar 2018 in die Vernehmlassung geschickt. Die Vernehmlassung dauert bis am 31. Mai 2018. Die Botschaft ist für Herbst 2018 vorgesehen.

5 Anhang : Forschungsbericht

«Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017