

FAMILIE, GENERATIONEN UND GESELLSCHAFT

Mutterschaftsurlaub: Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt

Melania Rudin, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS

Eine Grundlagenstudie rund um die Thematik eines pränatalen Mutterschaftsurlaubs liefert erstmals Kennzahlen zu Erwerbsverläufen vor und nach der Geburt sowie zu Absicherungslücken, Einkommenseinbussen und Herausforderungen für betroffene Frauen und Arbeitgeber.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Mütter während der sog. Mutterschaft (Art. 5 ATSG) arbeitsrechtlich schützen und wirtschaftlich absichern, werden durch das Gleichstellungsgesetz (GlG), Arbeitsgesetz (ArG), Obligationenrecht (OR) und Erwerbsersatzgesetz (EOG) abgesteckt.

Derweil das GlG ein allgemeines Diskriminierungsverbot von Arbeitnehmerinnen, gerade auch unter Berufung auf eine Schwangerschaft, festhält, schützen das ArG und die dazugehörigen Verordnungen die Gesundheit der meisten beschäftigten Frauen während der Schwangerschaft und unmittelbar nach der Niederkunft u. a. mit einem achtwöchigen Beschäftigungsverbot und sie nennen die Bedingungen, unter denen die Betroffenen beschäftigt werden dürfen

(Mutterschutz). Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse hält das OR den Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub und den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs fest. Das EOG und seine Verordnung schliesslich regeln die minimale Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs.

Für den Mutterschaftsurlaub und den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst gelten anstelle des OR die Personalgesetze von Bund, Kantonen oder Gemeinden. Ein Grossteil der Kantone sowie der Bund gehen für ihre Angestellten über die Standards des EOG und des OR hinaus und ermöglichen insbesondere einen Teilbezug des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt, üblicherweise im Umfang von zwei Wochen, wobei der nachgeburtliche Urlaub weiterhin vierzehn Wochen beträgt.

ERKENNTNISINTERESSE UND UNTERSUCHUNGS-DESIGN

Um die These zu prüfen, dass die bestehenden rechtlichen Normen Unterbrüche der Erwerbstätigkeit vor dem Geburtstermin, wie sie eine Mehrheit der Schwangeren beansprucht, nur ungenügend berücksichtigen, überwies der Ständerat ein Postulat von Ständerätin Maury Pasquier (15.3793), das den Bundesrat aufforderte, in einem Bericht das Ausmass, die Begründung sowie die finanzielle Absicherung vorgeburtlicher Erwerbsunterbrüche darzulegen und den Handlungsbedarf für einen pränatalen Mutterschaftsurlaub zu prüfen.

Als Grundlage für den Bericht analysierte eine vom BSV veranlasste Studie einerseits den bestehenden gesetzlichen Rahmen für den Mutter- bzw. Gesundheitsschutz vor der Niederkunft. Andererseits erfolgte eine Befragung von Müttern, die nach der Geburt eine EO-Entschädigung erhielten, und von Arbeitgebern zu den konkreten Erfahrungen mit dem Schutz von Arbeitnehmerinnen während der gesamten Mutterschaft. Die Studie stützt sich auf die Antworten von 2809 Frauen mit Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung und von 3575 Betrieben.

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE ZEIT DER SCHWANGERSCHAFT

Die Analyse des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens für die Absicherung schwangerer Arbeitnehmerinnen identifizierte diverse Absicherungslücken und Herausforderungen.

ABSICHERUNGSLÜCKEN

Absicherungslücken bestehen zum einen im ArG, zum anderen im OR. Erstens sind Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft und in Privathaushalten sowie Heimarbeiterinnen dem ArG nicht oder nur teilweise unterstellt. Folglich gilt der darin festgelegte Schutz vor unzulässigen gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten für sie nicht. Zweitens gelten die Bestimmungen des OR zur Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeber im Krankheitsfall auch für schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeiten. Da die Lohnfortzahlung sich nach der Anzahl Dienstjahre bemisst und in den ersten Dienstjahren nur wenige Wochen beträgt, kann eine schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt je nach Anstellungsdauer zu einem totalen Erwerbsausfall oder zu Verdiensteinbussen führen.

HERAUSFORDERUNGEN Insbesondere Arbeitnehmerinnen in noch nicht gefestigten oder atypischen Arbeitsverhältnissen haben während einer Schwangerschaft ein erhöhtes Risiko arbeitsrechtlicher und dadurch wirtschaftlicher Nachteile.

Für Frauen, die während der Probezeit schwanger werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Erwerbsunterbrüchen und auch kein Kündigungsschutz.

Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen haben keinen Kündigungsschutz, weil der befristete Vertrag gemäss OR keine Kündigung vorsieht und ohne eine solche auf den Beendigungstermin hin ausläuft.

Bei Frauen mit schwankendem Einkommen kann die freiwillige oder unfreiwillige Stundenkürzung nebst kurzfristigen Lohneinbussen auch die Höhe der späteren Mutterschaftsentschädigung vermindern.

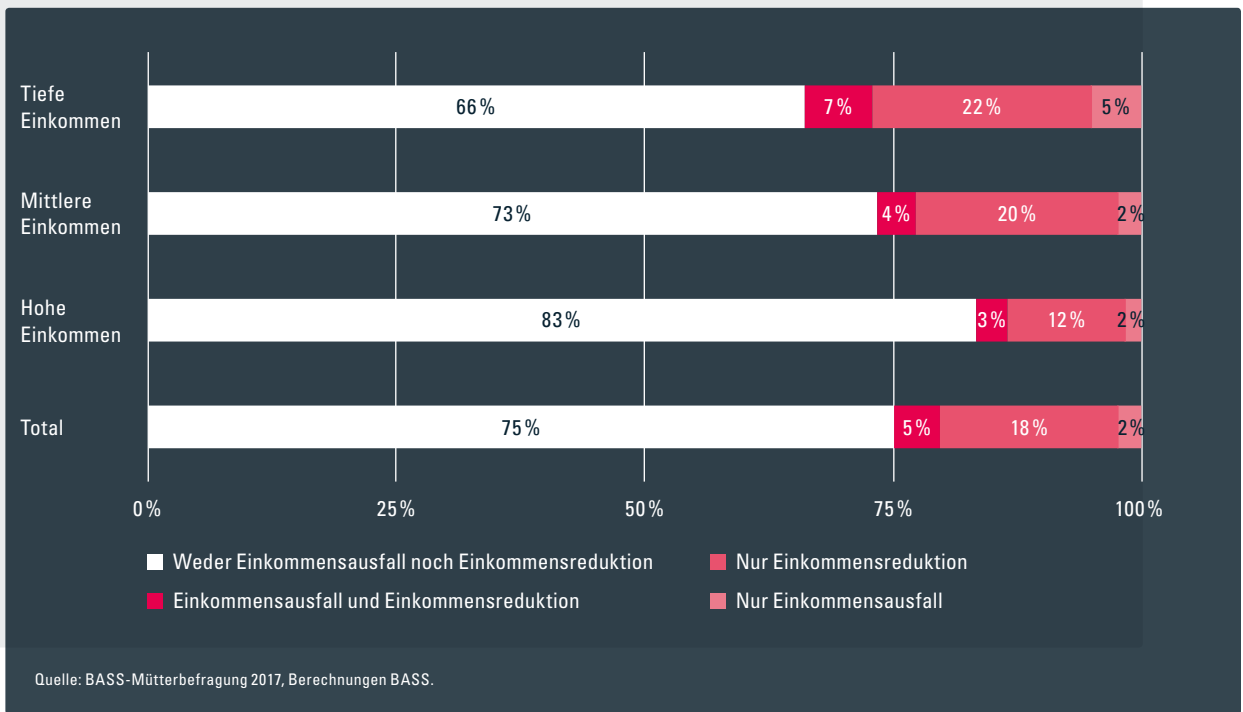
Arbeitslose Frauen, bei denen es während der Schwangerschaft zu einer gesundheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kommt, gelten als nicht vermittelbar, sodass sich ihr Entschädigungsanspruch wie bei anderen nichtvermittelbaren Arbeitslosen auf 30 Taggelder beschränkt. Zudem gibt es bei Arbeitslosigkeit kein «Pendant zum Kündigungsschutz für Angestellte», sodass nach einer Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung während der Schwangerschaft das Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung erlischt.

DIE MUTTERSCHAFT IN DER BEURTEILUNG DER ARBEIT-NEHMERINNEN UND BETRIEBE

MUTTERSCHUTZ Der Mutterschutz ist in mehreren Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen geregelt. Gemäss Art. 63 ArGV 1 unter anderem ist ein Betrieb verpflichtet, eine Risikobeurteilung der dort verrichteten Arbeiten bei Mutterschaft vorzunehmen und Frauen, die beschwerliche und gefährliche Arbeiten ausführen, über die Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, d. h. bereits vor Eintritt einer allfälligen Schwangerschaft, zu informieren. Bei gut der Hälfte der befragten Frauen, die gemäss eigenen Angaben mindestens manchmal Arbeiten tätigten, die für Mutter und Kind als gefährlich bzw. beschwerlich gelten, unterliess der Arbeitgeber allerdings die vorgeschriebene Information. Insgesamt waren 16 Prozent der befragten Arbeitgeber irrtümlicherweise der Ansicht, die Frauen seien

Anteil Frauen mit Einkommenseinbussen während der Schwangerschaft

G1



dafür verantwortlich, sich über mögliche Gefahren zu informieren und bei Bedarf mit den Vorgesetzten darüber zu sprechen.

ERWERBSVERLÄUFE WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT Die Ergebnisse der Mütter- und Unternehmensbefragung zeigen übereinstimmend, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft weit verbreitet sind. 81 Prozent der befragten Frauen und 86 Prozent der befragten Betriebe waren mit gesundheitlich begründeten Erwerbsunterbrüchen schwangerer Frauen konfrontiert. Zu einem grossen Teil waren die Frauen dabei voll arbeitsunfähig, seltener teilarbeitsfähig. Die Erwerbsunterbrüche dauern im Mittel sechs Wochen und werden viel häufiger mit gesundheitlichen Beschwerden begründet als mit unzumutbarer gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit.

Ein Grossteil der Erwerbsunterbrüche erfolgt gegen Schluss einer Schwangerschaft: In den letzten 14 Tagen der Schwangerschaft waren gut zwei Drittel der befragten

Frauen voll- oder teilweise krankgeschrieben, in den letzten Tagen vor der Geburt erhöht sich dieser Anteil auf 76 Prozent. Hingegen arbeiten 16 Prozent der Frauen fast bis zur Niederkunft.

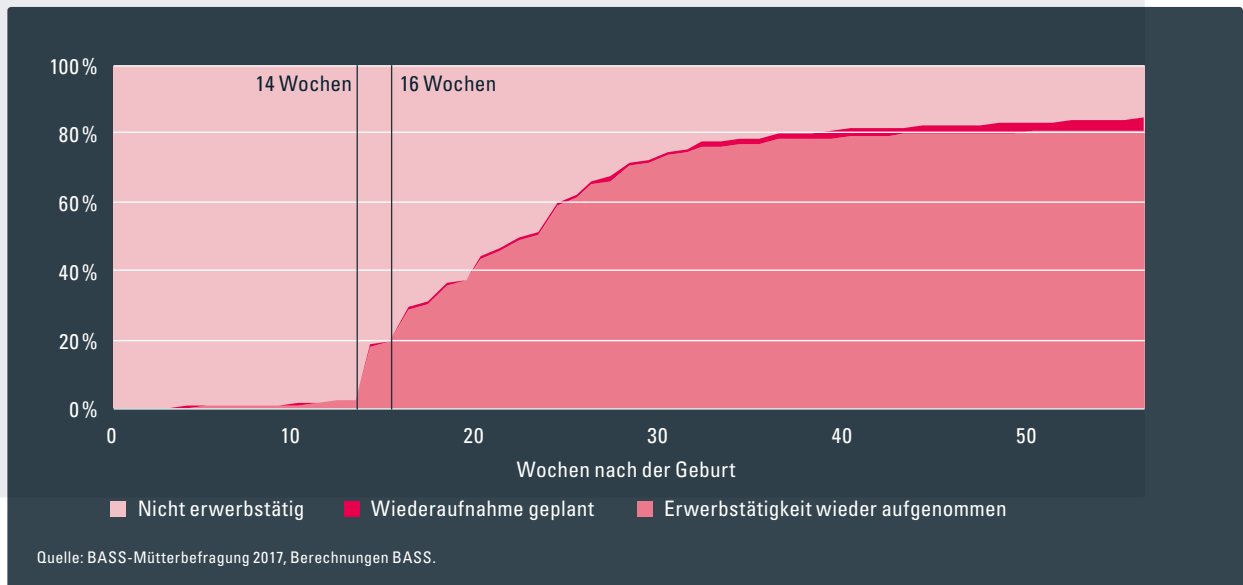
FINANZIELLE ABSICHERUNG Sowohl die befragten Frauen als auch die Betriebe gaben an, wegen Mutterschaft wirtschaftliche Nachteile erfahren zu haben.

Ein Viertel der befragten Frauen musste während der Schwangerschaft Einkommenseinbussen hinnehmen, wobei ein partieller Einkommensausfall häufiger war als ein totaler. Ein besonders hohes Risiko für Einbussen tragen Angestellte im Stundenlohn, solche mit wenigen Dienstjahren, Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, jüngere Frauen sowie Geringverdienerinnen (vgl. Grafik G1).

Die Betriebe verfügen zwar grösstenteils über eine Taggeldversicherung, die bei einem gesundheitlich begründeten Erwerbsunterbruch einer schwangeren Mitarbeiterin für eine begrenzte Zeit die Lohnfortzahlung übernimmt; wäh-

Anzahl Wochen bis zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

G1



rend der Wartefrist, die je nach Vertrag zwischen 14 und 180, in der Regel 30 Tage dauert, tragen jedoch sie das finanzielle Risiko. Gegen den Erwerbsunterbruch bei einem arbeitsrechtlich begründeten Beschäftigungsverbot hingegen kann sich der Arbeitgeber nicht versichern. Sieht er sich ausserstande, eine gleichwertige Ersatzarbeit anzubieten, kann die schwangere Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleiben und der Arbeitgeber muss ihr auf seine Kosten 80 Prozent des bisherigen Lohnes entrichten.

MUTTERSCHAFTSURLAUB UND WEITERARBEIT Für knapp die Hälfte der befragten Frauen und überdurchschnittlich oft für solche mit höherer Ausbildung bewegen sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Höhe der Entschädigung über dem gesetzlichen Obligatorium. Wobei überobligatorische Regelungen eher in grösseren Unternehmen und häufig in der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs- und Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen sind.

Der Anteil der Frauen, die einen Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt antreten, ist gering (3 Prozent aller Befragten). Denn die meisten Frauen ziehen es vor, den Urlaub ganz nach der Geburt zu beanspruchen.

Vierzehn Wochen nach der Niederkunft ist denn auch nur eine Minderheit der Frauen bereits wieder erwerbstätig (18 Prozent). In individueller Absprache mit dem Arbeitgeber, die über die Bestimmungen des EOG hinausgeht, kehrt die Hälfte der befragten Frauen nach 22 Wochen wieder in den Erwerbsalltag zurück (vgl. Grafik G2).

Bei mehr als zehn Prozent der Frauen wurde bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft über eine Auflösung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einverständnis gesprochen oder eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach dem Mutterschaftsurlaub in Aussicht gestellt. Nach der Niederkunft haben insgesamt sechs Prozent der befragten Frauen die Stelle von sich aus aufgegeben, drei Prozent haben nach Ablauf des Kündigungsschutzes eine Kündigung des Arbeitgebers erhalten. Es ist nicht bekannt, inwiefern eine selbst eingereichte Kündigung auch auf Drängen des Arbeitgebers erfolgte. Viele Mütter, die vor der Niederkunft berufstätig waren, aber nach dem Mutterschaftsurlaub keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, begründeten ihre derzeitige Erwerbslosigkeit mit dem fehlenden Willen des Arbeitgebers, sie zu einem geringeren Pensum weiterzubeschäftigen. Eine Auswertung speziell für die CHSS zeigt, dass insgesamt elf Prozent der Frauen, die vor der Geburt erwerbstätig waren, nach

dem Mutterschaftsurlaub nicht arbeiteten, obschon sie es wollten. Werden als Ursache für unfreiwillige längere Erwerbspausen noch gesundheitliche Komplikationen oder eine mangelnde Kinderbetreuung berücksichtigt, erhöht sich ihr Anteil auf 15 Prozent.

HANDLUNGSBEDARF AUS SICHT DER BEFRAGTEN AKTEURE Die Befragung der Mütter und Betriebe zeigt, dass ein bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nur einem Teil der Herausforderungen begegnen würde, die sich rund um die Mutterschaft ergeben.

Vielen der betroffenen Frauen gelingt der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nicht reibungslos. Aus ihrer Sicht besteht die grösste Herausforderung darin, eine gute Lösung für die Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden. Aus Sicht der Mütter steht weniger eine Aufteilung des Mutterschaftsurlaubs auf die Zeit vor oder nach der Geburt zur Diskussion. Vielmehr bemängeln sie seine ungenügende Gesamtdauer. Und auch der Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit stehen weit oben auf der Liste der ungelösten Anliegen.

Die Arbeitgeber sehen eine grosse Herausforderung in der Zusammenarbeit mit den Ärzten und Ärztinnen: Zu oft würden Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausgestellt, statt abzuklären, inwieweit eine angepasste Arbeitstätigkeit noch möglich wäre. Vor allem kleinere Betriebe beklagen zudem die finanzielle Belastung, die ihnen durch schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche während der Wartefrist der Taggeldversicherung entsteht. Auch die Lohnersatzpflicht bei einem Beschäftigungsverbot wird als wirtschaftlicher Nachteil erwähnt. Überdies wiesen mehrere Betriebe auf die Gefahr einer Diskriminierung jüngerer Frauen bei der Rekrutierung hin, weil potenzielle Arbeitgeber unter Umständen nicht bereit sind, allfällige betriebliche Mehrkosten zu tragen, die schwangerschaftsbedingt sind.

FAZIT Ein über Sozialversicherungsabgaben finanzierter Urlaub vor der Niederkunft würde vor allem betroffene Arbeitgeber entlasten, denn bei einer Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Absenzen tragen sie die ungedeckten Lohnkosten. Schwangere Arbeitnehmerinnen in stabilen unbefristeten Arbeitsverhältnissen hingegen

müssten kaum wirtschaftliche Einbussen hinnehmen, da die meisten für die Wochen vor der Geburt entweder über das Krankentaggeld oder den Lohnersatz bei einem allfälligen Beschäftigungsverbot gut abgesichert sind. Wenn es zu wirtschaftlichen Einbussen während der Schwangerschaft kommt, sind diese oft durch atypische Arbeitsverhältnisse oder eine Probezeit und weniger durch gesundheitsbedingte Absenzen in den letzten Wochen der Schwangerschaft bedingt. Deutliche Absicherungslücken für schwangere Frauen bestehen im Falle von Arbeitslosigkeit. Bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht lediglich ein Anspruch auf 30 Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Zudem sind Aussteuerungen vor der Geburt möglich.

Die Befragungen zeigen des Weiteren eine Informationslücke der Arbeitgeber im Bereich des Mutterschutzes. Viele sind sich ihrer Pflicht zur Risikobeurteilung von Arbeiten, die für die Mutter und das ungeborene Kind potenziell gefährlich oder beschwerlich sein könnten, nicht bewusst und sie kommen diesbezüglich ihrer Informationspflicht häufig nicht nach.

Schliesslich ist anzumerken, dass viele der befragten Frauen und Unternehmen auf die in vielerlei Hinsicht schwierige Herausforderung hingewiesen haben, gangbare Lösungen für den Wiedereinstieg und die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden, die von allen Beteiligten überzeugt mitgetragen werden. ■

LITERATUR

Rudin, Melania; Stutz, Heidi; Bischof, Severin; Jäggi, Jolanda; Bannwart, Livia (2018): *Erwerbsunterbrüche vor der Geburt*; [Bern: BSV]. Beiträge zur Sozialen Sicherheit; Forschungsbericht Nr. 2/18: www.bsv.admin.ch > Publikationen & Service > Forschung und Evaluation > Forschungspublikationen.

Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015; Bern, 2. März 2018: www.bsv.admin.ch > Publikationen & Service > Bundesratsberichte > 2018.



Melania Rudin

Master of Science in Economics, Bereichsleiterin Arbeitsintegration, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG.
melania.rudin@buerobass.ch