

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

Erwerbsunterbrüche vor der Geburt

Forschungsbericht Nr. 2/18



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren/Autorinnen: Melania Rudin, Heidi Stutz, Severin Bischof, Livia Bannwart, Jolanda Jäggi

Kontakt:

Melania Rudin
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG
Konsumstrasse 20
CH-3007 Bern
Tel. +41 (0)31 380 60 80 / Fax +41 (0)31 398 33 63
E-Mail: melania.rudin@buerobass.ch
Internet: <http://buerobass.ch>

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Andrea Künzli, Geschäftsfeld ABEL
Tel. +41 (0) 58 465 37 42
E-mail: andrea.kuenzli@bsv.admin.ch

Olivier Brunner-Patthey, Geschäftsfeld MASS
Tel. +41 (0) 58 464 06 99
E-mail: olivier.brunner-patthey@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion)

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 318.010.2/18D

Erwerbsunterbrüche vor der Geburt

Schlussbericht

Im Auftrag des
Bundesamts für Sozialversicherungen BSV
Frau Andrea Künzli, Frau Katharina Schubarth, Geschäftsfeld AHV, Berufliche Vorsorge und EL
Herr Oliver Brunner-Patthey, Geschäftsfeld Mathematik, Analysen, Statistik und Standards

Melania Rudin, Heidi Stutz, Severin Bischof, Livia Bannwart, Jolanda Jäggi

Bern, 21. Juli 2017

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

In der Schweiz lagen bislang keine Daten zur Häufigkeit, zur Dauer und zu den Gründen von Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft vor. Auch war nicht bekannt, wie diese Erwerbsunterbrüche finanziell abgedeckt sind. Mit der vorliegenden Studie können diese Fragen nun beantwortet werden.

Wie die Studie gezeigt hat, kommt es während der gesamten Schwangerschaft oftmals zu meist gesundheitlich bedingten Erwerbsunterbrüchen. Die Studie bestätigt erfreulicherweise, dass die Mehrheit dieser Erwerbsunterbrüche finanziell ausreichend abgedeckt ist. So erhalten die meisten der Schwangeren während des Unterbruchs 80 oder 90 Prozent des Lohnes. Eine Lohnfortzahlung in dieser Höhe stellt aus sozialversicherungsrechtlicher Optik aber keine Einkommenseinbusse dar, weil im Rahmen der Sozialversicherungen in aller Regel ohnehin nur 80 Prozent des Lohnes vergütet werden.

Die Studie zeigt auch, dass Einkommenseinbussen auch auf persönliche Entscheidungen der Schwangeren beruhen. So sind eine freiwillige Reduktion des Arbeitspensums oder die Aufgabe der Erwerbstätigkeit, ein unbezahlter Urlaub oder Stellenwechsel ebenfalls Gründe für finanzielle Einbussen bei einem Erwerbsunterbruch.

Die Studie diene auch als Grundlage für den Bericht des Bundesrates vom 21. Februar 2018 in Erfüllung des Postulats Maury Pasquier vom 19. Juni 2015 (15.3793).

Colette Nova

Vizedirektorin

Leiterin Geschäftsfeld AHV, Berufliche Vorsorge und EL

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Jusqu'à présent, il n'existait en Suisse aucune donnée sur la fréquence, la durée et les motifs des interruptions de travail pendant la grossesse. De même, aucune information sur la manière dont ces interruptions de travail sont financées n'était disponible. La présente étude vient combler cette lacune.

Elle montre que les interruptions de travail sont fréquentes et qu'elles sont la plupart du temps liées à des raisons de santé. Il est plutôt réjouissant de constater que la majorité de ces interruptions de travail sont suffisamment couvertes d'un point de vue financier. En effet, la plupart des femmes enceintes perçoivent 80 ou 90 % de leur salaire pendant cette période. Du point de vue du droit des assurances sociales, le maintien du salaire dans une telle proportion ne représente toutefois pas une diminution de revenu, étant donné que les assurances sociales prévoient en règle générale une indemnisation à hauteur de 80 % du salaire.

L'étude montre également que les diminutions de revenu sont aussi la conséquence de décisions personnelles des femmes enceintes. Ainsi, la réduction volontaire du taux d'occupation ou la cessation de l'activité lucrative, un congé non payé ou le changement d'emploi sont aussi des motifs de diminution du revenu en cas d'interruption de l'activité professionnelle.

L'étude a servi de document de référence au Conseil fédéral pour la rédaction de son rapport du 21 février 2018 en réponse au postulat 15.3793 Maury Pasquier, déposé le 19 janvier 2015.

Colette Nova

Vice-directrice

Responsable du domaine AVS, prévoyance professionnelle et PC

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Finora in Svizzera non erano disponibili dati concernenti la frequenza, la durata e i motivi delle interruzioni dell'attività professionale durante la gravidanza e non erano nemmeno note le modalità della relativa copertura finanziaria. Il presente studio consente ora di rispondere a queste domande.

Lo studio indica che le interruzioni dell'attività professionale sono frequenti nel corso della gravidanza e che esse sono perlopiù legate a motivi di salute. L'aspetto positivo è che la copertura finanziaria è sufficiente nella maggioranza di tali casi. In questo lasso di tempo la maggior parte delle donne incinte riceve infatti l'80 o il 90 per cento del salario, il che non costituisce una perdita di reddito dal punto di vista del diritto delle assicurazioni sociali, poiché queste ultime compensano di regola solo l'80 per cento del salario.

Dallo studio emerge anche che le perdite di reddito derivano altresì da decisioni personali delle donne incinte, quali ad esempio una riduzione volontaria del grado d'occupazione o la cessazione dell'attività lucrativa, un congedo non pagato o un cambiamento d'impiego.

Lo studio ha costituito anche la base per il rapporto del Consiglio federale del 21 febbraio 2018 in adempimento del postulato 15.3793 Maury Pasquier del 19 giugno 2015.

Colette Nova

Vicedirettrice

Responsabile dell'Ambito AVS, previdenza professionale e PC

Foreword by the Federal Social Insurance Office

In Switzerland, no data have been available to date on the frequency, duration and reasons for employment breaks during pregnancy. It was also not known how these employment breaks are covered financially. These questions can now be answered in the present study.

As the study has shown, employment breaks during pregnancy are usually health-related. Encouragingly, the study shows that most of these employment breaks are adequately covered in financial terms. Most pregnant women receive 80% or 90% of their salary during the employment break. However, continued salary payments at this level do not constitute a loss of income in terms of social insurance law: as a rule, only 80% of a salary is compensated under social insurance agreements.

The study also shows that losses in income are also attributable to personal decisions taken by pregnant women. For instance, a voluntary reduction in working hours or the decision to stop working, unpaid leave or a change of job are also reasons for financial losses in the event of an employment break.

The study also served as the basis for the Federal Council's report dated 21 February 2018 in fulfilment of the Maury Pasquier postulate of 19 June 2015 (15.3793).

Colette Nova

Vice-Director

Head of AHV, Occupational Pension and Supplementary Benefits

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Résumé	VII
Riassunto	XIII
Summary	XIX
1 Ausgangslage, Erkenntnisinteresse und Gliederung des Berichts	1
2 Untersuchungsdesign	3
3 Der gesetzliche und reglementarische Rahmen in der Schweiz	5
3.1 Regelungen auf Bundesebene	5
3.1.1 Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung	8
3.1.2 Arbeitsrechtlicher Schutz von schwangeren Frauen	9
3.1.3 Wirtschaftlicher Schutz von werdenden Müttern nach Obligationenrecht (OR)	11
3.1.4 Krankentaggeldversicherung	13
3.1.5 Anspruch auf Taggelder gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz während der Schwangerschaft	14
3.2 Personalgesetze von Bund und Kantonen	15
3.3 Weitere Regelungen auf kantonaler Ebene	17
3.4 Regelungen in kantonalen und nationalen Gesamtarbeitsverträgen	18
3.5 Zwischenfazit zum gesetzlichen und reglementarischen Rahmen in der Schweiz – Absicherungslücken und Brennpunkte	20
3.5.1 Absicherungslücken im bundesrechtlichen Regelwerk	20
3.5.2 Besondere Risiken bei arbeitsrechtlichen «Spezialfällen»	22
3.5.3 Brennpunkte und Schwierigkeiten in der Umsetzung	23
3.5.4 Wichtige Elemente von internationalen Abkommen	24
4 Internationaler Vergleich	27
5 Befragungen von Müttern und von Arbeitgebenden: methodische Aspekte	31
5.1 Befragung von Müttern – Stichprobe, Rücklauf und strukturelle Merkmale der Befragten	31
5.2 Befragung von Arbeitgebenden – Stichprobe, Rücklauf und strukturelle Merkmale der Befragten	35
6 Erwerbsverläufe während der Schwangerschaft und Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende	39
6.1 Ergebnisse aus der Mütterbefragung	39
6.1.1 Erwerbssituation, Arbeitsplatzverlust und Stellenwechsel	39
6.1.2 Häufigkeit, Dauer und Gründe von Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft	41
6.1.3 Erwerbssituation in den letzten Wochen vor der Geburt	46
6.1.4 Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und ergriffene Massnahmen	47
6.2 Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden	50
6.2.1 Häufigkeit und Gründe von Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft	50
6.2.2 Erwerbssituationen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt	52
6.2.3 Herausforderungen für Arbeitgebende und ergriffene Massnahmen	54
6.3 Zwischenfazit zu Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft und Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende	58

7	Mutterschaftsurlaub und Weiterarbeit nach dem Urlaub	59
7.1	Ergebnisse aus der Befragung der Mütter	59
7.1.1	Dauer und Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs	59
7.1.2	Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit	63
7.2	Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden	67
7.2.1	Dauer und Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs in den Unternehmen der Schweiz	67
7.2.2	Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit	71
7.3	Zwischenfazit zum Mutterschaftsurlaub und zur Weiterarbeit nach dem Urlaub	72
8	Mutterschutz und Risikobeurteilung	75
8.1	Ergebnisse aus der Befragung der Mütter	75
8.2	Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden	79
8.3	Zwischenfazit zum Mutterschutz und zu Risikobeurteilungen	83
9	Finanzielle Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden	85
9.1	Ergebnisse aus der Befragung der Mütter	85
9.2	Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden	89
9.2.1	Finanzielle Absicherung für gesundheitsbedingte Absenzen und Dauer der Lohnfortzahlungspflicht	89
9.2.2	Regelungen bei Absenzen auf blosser Mitteilung hin oder aufgrund eines Beschäftigungsverbots	93
9.2.3	Lösungen bei besonderen Anstellungsverhältnissen	94
9.3	Zwischenfazit zur finanziellen Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden bei Erwerbsausfällen vor der Geburt	96
10	Handlungsbedarf aus Sicht der befragten Akteure	99
10.1	Handlungsbedarf aus Sicht der Frauen	99
10.2	Handlungsbedarf aus Arbeitgebendensicht	103
10.3	Zwischenfazit zum Handlungsbedarf aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden	108
11	Schlussfazit	109
12	Literatur- und Quellenverzeichnis	113
13	Abkürzungsverzeichnis	121
14	Anhang	123
14.1	Übersicht Personalgesetze von Bund und Kantonen	123
14.2	Übersicht kantonale und nationale Gesamtarbeitsverträge	133
14.3	Gewichtete Auswertungen Arbeitgebendenbefragung	145

Zusammenfassung

Ausgangslage und Erkenntnisinteresse

Das Postulat Maury Pasquier (15.3793) «Mutterschaftsurlaub. Arbeitsunterbrüche vor dem Geburtstermin» fordert den Bundesrat auf, einen Bericht über die Unterbrüche der Erwerbstätigkeit von schwangeren Frauen vorzulegen und zu prüfen, ob in der Schweiz diesbezüglich politischer Handlungsbedarf besteht, spezifisch hinsichtlich eines pränatalen Mutterschaftsurlaubs. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesamt für Sozialversicherungen die vorliegende Grundlagendstudie in Auftrag gegeben. Diese soll:

- den **gesetzlichen und reglementarischen Rahmen** rund um Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft in der Schweiz analysieren sowie einen **internationalen Vergleich** erarbeiten;

- **Erwerbsverläufe von schwangeren Frauen** dokumentieren und aufzeigen, welche Entschädigungen sie während Erwerbsunterbrüchen erhalten, sowie

- darstellen, ob und welche **Massnahmen vonseiten der Unternehmen** ergriffen werden, um Erwerbsunterbrüche vor der Niederkunft möglichst zu verhindern, und die organisatorischen und finanziellen Folgen solcher Unterbrüche für den Betrieb darlegen.

Untersuchungsdesign

Die Darstellung des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens in der Schweiz stützt sich auf die Analyse von **Gesetzestexten, Gesamtarbeitsverträgen** und **Fachliteratur**, Expertengespräche sowie eine kurze E-Mail-Befragung der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten. Für den internationalen Vergleich wurden Publikationen von internationalen Organisationen und Forschungsnetzwerken ausgewertet.

In einer **repräsentativen Onlinebefragung von 2'809 Frauen**, die im Jahr 2016 ein Kind geboren haben, wurden Informationen zu Erwerbsverläufen und zum wirtschaftlichen und sozialen Schutz bei schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüchen erhoben.

Um konkrete Erfahrungen, Handlungsbedarf und Lösungsansätze aus Arbeitgebersicht einzuholen, wurde zudem eine **Onlinebefragung von 3'575 Betrieben** durchgeführt.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

In der Schweiz definieren die gesetzlichen Regelungen auf Bundesebene Mindeststandards für den **wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Schutz** von Frauen vor und nach einer Geburt. Vorteilhaftere Bestimmungen für die Frauen

können zum Teil auf kantonaler Ebene, in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sowie in Personalreglementen einzelner Betriebe oder Institutionen gelten. Häufig enthalten überobligatorische Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub die Möglichkeit des Teilbezugs vor der Geburt. Hingegen sieht das bundesrechtliche Regelwerk **keine gesetzlich geregelte Möglichkeit vor, den bezahlten Mutterschaftsurlaub bereits vor der Geburt anzutreten**.

Im **Erwerbsersatzgesetz** (EOG) ist für *alle Arbeitnehmerinnen* die Anspruchsberechtigung und Höhe der Mutterschaftsentschädigung festgelegt. Die Bestimmungen des **Obligationenrechts** (OR), welche die Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs (14 Wochen), den Kündigungsschutz oder die Lohnfortzahlung bei schwangerschafts- beziehungsweise gesundheitsbedingten Erwerbsausfällen betreffen, gelten nur für die *Privatwirtschaft*. Für den *öffentlichen Dienst* gelten die **Personalgesetze** des Bundes, der Kantone und der Gemeinden. Ein Grossteil der Kantone sowie der Bund gehen hinsichtlich Dauer und Höhe der Mutterschaftsentschädigung für ihre Angestellten über die Standards des EOG und des OR hinaus und ein Teilbezug des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt ist beim Bund und in vielen Kantonen möglich (üblicherweise 2 Wochen).

In den Kantonen Freiburg und Genf bestehen zudem gesetzliche Bestimmungen, welche der Wohnbevölkerung des Kantons Leistungen zusprechen, die über die Mindestvorgaben hinausgehen.

Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen

Es gilt zu bedenken, dass je nach Branche, Sektor oder Art der Tätigkeit verschiedene Frauen nicht oder nur teilweise von den bundesrechtlichen Regelungen erfasst sind.

Die Bestimmungen des **Arbeitsgesetzes** (ArG), der dazugehörigen **Verordnung** (ArGV) und der auf ArGV basierenden **Mutterschutzverordnung** gelten grundsätzlich für alle öffentlichen und privaten Betriebe, jedoch sind gewisse Branchen (z.B. Landwirtschaft, Angestellte in Privathaushalten) ausgenommen. Für gewisse Beschäftigtengruppen (z.B. Arbeitnehmerinnen mit höherer leitender Funktion) gilt nur ein Teil der Bestimmungen – namentlich die Regelungen zum **Gesundheitsschutz**. Unternehmen sind verpflichtet, diesbezüglich eine **Risikobeurteilung** vorzunehmen und bei Bedarf **Schutzmassnahmen** zu ergreifen. Sind diese ungenügend, kann ein ärztliches Arbeitsverbot ausgesprochen werden, und der Arbeitgebende ist verpflichtet, seiner Mitarbeiterin 80% des Lohns zu bezahlen.

Für die meisten Frauen gelten aber die **umfassenden Regelungen** des Arbeitsgesetzes. Dazu gehören das Nachtarbeitsverbot ab 8 Wochen vor dem Geburtstermin, das Recht, auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernzubleiben (dies jedoch ohne Lohnfortzahlungsanspruch) und das Beschäftigungsverbot während 8 Wochen nach der Niederkunft.

Lohnfortzahlung bei Erwerbsunterbrüchen

Wenn die Mitarbeiterin aufgrund ihrer Schwangerschaft beziehungsweise des dadurch bedingten **Gesundheitszustands** nicht oder nur reduziert arbeiten kann, gelten **dieselben Regelungen wie bei krankheitsbedingten Absenzen**. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. deren Dauer ist im OR geregelt und von der Anzahl Dienstjahre abhängig. Insbesondere in den ersten Jahren einer Anstellung deckt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht nur wenige Wochen ab. Viele Betriebe schliessen eine private **Krankentaggeldversicherung** ab. Die unterstellten Mitarbeitenden sind dann in der Regel während 720 resp. 730 Tagen gegen Einkommensausfälle bei Krankheit versichert. Die Privatversicherungen sind allerdings frei, einzelne Personen vom Versicherungsschutz (teilweise) auszuschliessen. Und sie können die Prämien erhöhen, wenn Firmen das Krankentaggeld stark in Anspruch nehmen.

Absicherungslücken und Brennpunkte

Die Analyse des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens in der Schweiz ergibt folgendes Bild:

■ **Absicherungslücken** bestehen erstens dadurch, dass einige Arbeitnehmerinnen dem **Arbeitsgesetz nicht** oder nur teilweise unterstellt sind. Zweitens können die Bestimmungen zur **Lohnfortzahlungspflicht** des Arbeitgebenden im Falle eines gesundheitsbedingten Erwerbsunterbruchs während der Schwangerschaft zu gänzlichen Einkommensausfällen oder Verdiensteinbussen vor der Geburt führen, denn die Lohnfortzahlungspflichten im Krankheitsfall können je nach Dienstalter sehr kurz ausfallen. Zu Verdiensteinbussen oder gar vollständigem Erwerbsausfall kommt es insbesondere auch dann, wenn der Betrieb über keine private Taggeldversicherung verfügt.

■ Verschiedene Gruppen von **Arbeitnehmerinnen mit speziellen Anstellungsbedingungen haben erhöhte Risiken**: (a) Frauen, die während der **Probezeit** schwanger werden: Bei ihnen besteht keine Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Ausfällen und kein Kündungsverbot während der Schwangerschaft. (b) Angestellte mit **befristeten Arbeitsverträgen**:

Sie haben keinen Kündigungsschutz, denn ein Auslaufen des befristeten Vertrags gilt nicht als Kündigung. Bei befristeten Verträgen mit einer Laufdauer von unter 3 Monaten besteht zudem keine Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall. (c) Frauen mit **schwankendem Einkommen**: Hier kann die freiwillige oder unfreiwillige Stundenkürzung nebst kurzfristigen Lohneinbussen auch die Höhe der späteren Mutterschaftsentschädigung vermindern. (d) **Arbeitslose Frauen**: Falls es zu einer gesundheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kommt, gilt die Frau als nicht vermittelbar und der Anspruch beschränkt sich während der Schwangerschaft auf 30 Taggelder, wie bei anderen nichtvermittelbaren Arbeitslosen auch. Bei einer Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung während der Schwangerschaft entfällt zudem der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung.

Internationaler Vergleich

Im Unterschied zur Schweiz besteht **in allen EU/EFTA-Ländern die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen**. Unterschiedliche Regelungen bestehen hinsichtlich der maximalen Dauer des pränatalen Urlaubs (Bandbreite: 2 bis 11 Wochen) und der Höhe der Mutterschaftsentschädigung (Bandbreite: 65 bis 100 Prozent des zuvor erzielten Durchschnittseinkommens). Alle EU/EFTA-Länder verfügen zudem über ein **obligatorisches Sozialversicherungssystem im Falle von gesundheitsbedingten Arbeitsausfällen** wiederum mit der Schweiz als Ausnahme. Falls es zu Einkommensausfällen kommt, weil schwangere Frauen eine ungefährliche, aber schlechter bezahlte Ersatzarbeit ausüben, werden diese in einigen Ländern ebenfalls von einer Sozialversicherung ausgeglichen, in zahlreichen EU-Mitgliedstaaten stehen hier jedoch die Arbeitgebenden in der Pflicht.

Insgesamt **dürften die Absicherungslücken bei Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft aufgrund der obligatorischen Sozialversicherungssysteme und des möglichen Vorbezugs des Schwangerschaftsurlaubs im europäischen Ausland geringer sein als in der Schweiz**.

Erwerbsverläufe während der Schwangerschaft

Übereinstimmend zeigen die Ergebnisse der Mütterbefragung und der Unternehmensbefragung, dass **Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft weit verbreitet** sind. 81% der befragten Frauen und 86% der befragten Betriebe waren mit solchen Ausfällen konfrontiert. Zu einem grossen Teil handelt es sich um vollzeitliche Ausfälle (73% aller befragten Frau-

en); seltener um ausschliesslich teilzeitliche (8%). Die Erwerbsunterbrüche **dauern im Mittel 6 Wochen** und werden viel häufiger mit gesundheitlichen Beschwerden begründet als mit zu gefährlichen oder beschwerlichen Arbeitsinhalten. Ein Grossteil der Erwerbsunterbrüche fällt in den **letzten Teil der Schwangerschaft**.

In den letzten 14 Tagen der Schwangerschaft waren gut zwei Drittel der befragten Frauen voll- oder teilzeitlich krankgeschrieben, direkt vor der Geburt erhöht sich dieser Anteil auf 76%. 16% der Frauen arbeiten bis (fast) zum Tag der Geburt.

Herausforderungen durch Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft bestehen aus Sicht der befragten **Unternehmen** insbesondere im **zusätzlichen Personalaufwand**. In etwas geringerer Masse sind auch Planungsunsicherheiten und organisatorische Anpassungen eine Belastung für Unternehmen. **Aus Sicht der betroffenen Frauen** besteht die Herausforderung insbesondere darin, eine gute Lösung für die **Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub** zu finden. Bei mehr als 10% der Frauen wird bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft über eine Auflösung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einverständnis gesprochen oder es wird gar eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach dem Mutterschaftsurlaub in Aussicht gestellt.

Mutterschaftsurlaub und Weiterarbeit nach dem Urlaub

Knapp die Hälfte der befragten Frauen kommen in den Genuss **überobligatorischer Regelungen** hinsichtlich Dauer des Mutterschaftsurlaubs (mehr als 14 Wochen) und der Höhe der Entschädigung (mehr als 80% des zuvor erzielten Lohns), wobei dies bei Frauen mit höherer Ausbildung deutlich öfter der Fall ist. Übereinstimmend zeigen beide Erhebungen, dass längere und besser entschädigte Regelungen eher in grösseren Unternehmen und häufig in der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs- und Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen sind.

Die Möglichkeit, einen Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen, sieht knapp die Hälfte der befragten Betriebe mit über 14-wöchigem Mutterschaftsurlaub vor. Es zeigt sich jedoch, dass rund die Hälfte der Frauen mit potentiell Anspruch auf einen vorgeburtlichen Urlaub über diese Möglichkeit nicht Bescheid wissen. **Der Anteil der Frauen, die den pränatalen Urlaub bezogen haben, ist gering** (3% aller Befragten, bzw. ein Drittel der Personen, denen die Option bekannt war). Der Hauptgrund, diese Möglichkeit nicht zu nutzen, liegt darin, dass der **Mutterschaftsurlaubs**

urlaub nach der Geburt als zu kurz eingeschätzt wird und die meisten Frauen es vorziehen, die zusätzlich gewährten Wochen nach der Geburt zu beanspruchen. **Nach 14 Wochen Mutterschaftsurlaub** ist denn auch nur eine **Minderheit der Frauen bereits wieder erwerbstätig** (18%). Die Hälfte der befragten Frauen ist nach 22 Wochen wieder zurück im Arbeitsmarkt. Insgesamt haben 6% nach der Niederkunft die Stelle von sich aus aufgegeben, 3% haben eine Kündigung des Arbeitgebers erhalten.

Mutterschutz und Risikobeurteilung

Bereits im Vorfeld einer Schwangerschaft sollten Betriebe und Arbeitnehmerinnen darüber informiert sein, welche Arbeiten für Mutter und Kind gefährlich sind. Gut die Hälfte der befragten Frauen, die gemäss eigenen Angaben mindestens manchmal als gefährlich / beschwerlich für Mutter und Kind geltende Arbeiten ausführten, wurden vom Arbeitgebenden allerdings nicht über die entsprechenden Gefahren informiert. Insgesamt sind 16% der befragten **Arbeitgebenden der Ansicht, die Frauen seien dafür verantwortlich, sich über mögliche Gefahren zu informieren** und bei Bedarf mit den Vorgesetzten darüber zu sprechen. Gemäss Mutterschutzverordnung stehen diesbezüglich jedoch die Arbeitgebenden in der Pflicht.

19% der befragten Frauen konnten während der Schwangerschaft **Ersatzarbeiten** mit geringerer Belastung übernehmen. Die Unternehmen geben mehrheitlich an, dass sie Ersatzarbeiten anbieten können. Diese Diskrepanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass ein Teil der Frauen, welche gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, krankgeschrieben werden.

Finanzielle Absicherung

Die Ergebnisse beider Erhebungen zeigen, dass finanzielle Belastungen sowohl für Arbeitnehmerinnen als auch für Arbeitgebende resultieren.

Ein Viertel der befragten Frauen musste während der Schwangerschaft Phasen mit reduziertem Einkommen und/oder vollständigen Einkommensausfällen hinnehmen, wobei Einkommensreduktionen häufiger sind (23% der Befragten) als Phasen ohne Einkommen (7% der Befragten). **Besondere Risiken für Einbussen** haben Angestellte im Stundenlohn, und solche mit wenigen Dienstjahren, Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, mit geringem Verdienst, sowie jüngere Frauen.

Einkommenseinbussen sind am häufigsten auf gesundheitsbedingte Absenzen bzw. auf die Regelungen zu Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung zurückzuführen.

Die Betriebe verfügen zwar grösstenteils über eine **Kollektiv-Taggeldversicherung**, während der **Wartefrist** tragen jedoch die Betriebe das finanzielle Risiko im Falle eines Erwerbsunterbruchs. Bei einem Beschäftigungsverbot haben sie zudem keine Möglichkeit, sich durch Abschluss einer Versicherung finanziell abzusichern; es müssen Ersatzarbeiten angeboten werden, um den gänzlichen Ausfall der Arbeitnehmerin zu verhindern.

Handlungsbedarf aus Sicht der befragten Akteure

In den Befragungen wurden Grundhaltungen der Akteursgruppen zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt eingeholt. Insgesamt **bejahen 63% der befragten Frauen die Nützlichkeit** eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt. Sie begründen dies teilweise mit der Planungsunsicherheit, oder merken an, es sei unangenehm, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen, obwohl man nicht wirklich krank sei.

Auch unter den befragten **Betrieben ist die Grundhaltung oftmals positiv**: 47 Prozent der Betriebe, die aktuell keinen vorgeburtlichen Urlaub gewähren, bejahen die Zweckmässigkeit eines solchen Urlaubs, da in ihrem Betrieb die meisten Frauen kurz vor der Geburt nicht mehr arbeiten. Betriebe, die bereits einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt gewähren, beurteilen dessen Nützlichkeit mehrheitlich positiv.

Der Anteil der Befragten, der durch einen bezahlten pränatalen Mutterschaftsurlaub eine Verbesserung der eigenen finanziellen Situation erwartet, ist allerdings generell tiefer.

Bezüglich der nötigen Dauer eines allfälligen vorgeburtlichen Urlaubs fallen die Antworten von Müttern und Arbeitgebenden ähnlich aus. Die meisten von ihnen erachten eine Dauer von **bis zu vier Wochen** als sinnvoll.

Anmerkungen in beiden Befragungen zeigen des Weiteren, dass ein bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nur einen Teil der Herausforderungen rund um die Erwerbstätigkeit während und nach einer Schwangerschaft mildern würde: Aus Sicht der Mütter ist der **Mutterschaftsurlaub nach der Geburt zu kurz**; der Wiedereinstieg gelingt oft nicht reibungslos und nicht selten muss eine Kündigung befürchtet werden. Viele der Befragten betonen ausserdem, ihnen sei ein **Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit** ein wichtigeres Anliegen. Aus Sicht der Arbeitgebenden besteht eine wesentliche Herausforderung in der **Zusammenarbeit mit Ärzten/Ärztinnen**: Zu oft würden Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausgestellt, statt abzuklären, inwieweit eine Erwerbsmöglichkeit noch möglich wäre. Als

problematisch wird auch die fehlende Kostendeckung durch die Krankentaggeldversicherung während der Karenzfrist genannt. Arbeitgebende formulieren dazu teilweise die Idee, gesundheitsbedingte Absenzen während der Schwangerschaft über die Erwerbsersatzordnung EO zu finanzieren (analog zur Mutterschaftsentschädigung).

Fazit

In der verbreiteten positiven Grundhaltung der befragten Akteure zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt widerspiegelt sich die Erfahrung in der Praxis. Die beiden Befragungen zeigen nämlich, dass Erwerbsausfälle in den letzten Wochen vor der Niederkunft weit verbreitet sind.

Ein über Sozialversicherungsabgaben finanzierter **pränataler Urlaub würde vor allem Arbeitgebende Betriebe entlasten**, da diese bei gesundheitsbedingten Absenzen die Lohnkosten tragen, bevor die ebenfalls von ihnen finanzierte Taggeldversicherung (sofern vorhanden) zum Zuge kommt. Für betroffene Arbeitnehmerinnen dürfte sich hinsichtlich der finanziellen Absicherung direkt nur bedingt etwas ändern, da viele Frauen für die Wochen vor der Geburt gut abgesichert sind. Wenn es zu **Absicherungslücken** und Einkommenseinbussen kommt, **betreffen diese oft einen längeren Zeitraum** und nicht nur die letzten Wochen der Schwangerschaft.

Deutliche Absicherungslücken für schwangere Frauen bestehen **im Falle von Arbeitslosigkeit**. Bei gesundheitsbedingter Arbeitslosigkeit besteht lediglich Anspruch auf 30 Tagelder der Arbeitslosenversicherung. Zudem sind Aussteuerungen vor der Geburt möglich (es gibt bei Arbeitslosigkeit kein «Pendant zum Kündigungsschutz für Angestellte») und nach einer Aussteuerung entfällt der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung.

Die Befragungen im Rahmen dieser Studie zeigen des Weiteren übereinstimmend, dass eine **Informationslücke im Bereich des Mutterschutzes** besteht. Viele Arbeitgebende sind sich ihrer Informationspflichten bezüglich gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nicht bewusst.

Schliesslich ist anzumerken, dass von den befragten Akteuren andere Herausforderungen im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit während und nach der Schwangerschaft ebenfalls als wichtig eingestuft werden. Hierzu gehört aus Sicht der Arbeitgebenden insbesondere die fehlende Kostendeckung während der Karenzfrist bei gesundheitsbedingten Absenzen. Aus Sicht der Mütter besteht eine grosse Herausforderung darin, eine gute Lösung für die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden.

Résumé

Contexte et objet de l'évaluation

Le postulat Maury Pasquier « Interruptions de travail avant l'accouchement et congé prénatal » (15.3793) invite le Conseil fédéral à présenter un rapport concernant l'interruption de l'activité professionnelle des femmes enceintes et à évaluer l'opportunité d'agir sur le plan politique en Suisse, en particulier de prévoir un congé maternité prénatal. C'est dans ce contexte que l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a chargé le bureau BASS de réaliser la présente étude. Cette étude doit :

- analyser le **cadre légal et réglementaire** relatif aux interruptions de travail avant l'accouchement en Suisse et effectuer une **comparaison internationale** ;
- documenter **les parcours professionnels des femmes enceintes** et indiquer les indemnités qu'elles reçoivent lors d'une interruption de travail ;
- décrire les **mesures** qui sont, le cas échéant, prises **par les employeurs** pour éviter au maximum les interruptions de travail avant l'accouchement, et expliquer les conséquences financières et organisationnelles de ces interruptions pour les employeurs.

Conception de l'étude

La description du cadre légal et réglementaire suisse repose sur l'analyse de **textes de loi**, de **conventions collectives**, de la **littérature spécialisée**, d'entretiens avec des experts et d'une brève enquête menée par courriel auprès des délégués cantonaux à l'égalité. La comparaison internationale, quant à elle, est fondée sur des publications d'organisations internationales et de réseaux de recherche.

Une **enquête en ligne représentative**, menée auprès de **2809 femmes** ayant eu un enfant en 2016, a permis d'obtenir des informations sur leur parcours professionnel et sur la protection sociale et économique dont elles ont bénéficié lors d'interruptions de travail dues à la grossesse.

Un autre **questionnaire en ligne** a été adressé à **3575 entreprises** afin de recueillir aussi les expériences concrètes, les opportunités d'agir et les pistes de solution du point de vue de l'employeur.

Cadre légal

En Suisse, les réglementations légales au niveau fédéral définissent des normes minimales pour la **protection économique et en matière de**

droit du travail des femmes avant et après l'accouchement. Des dispositions plus avantageuses pour les femmes peuvent s'appliquer en partie au niveau des cantons, des conventions collectives et des règles relatives au personnel propres à chaque entreprise ou institution. Les dispositions allant au-delà du minimum légal permettent souvent de prendre une partie du congé de maternité avant l'accouchement. Par contre, la réglementation fédérale ne **confère pas de droit à un congé de maternité rémunéré** avant l'accouchement.

La **loi sur les allocations pour perte de gain** (LAPG) fixe les conditions d'octroi et le montant de l'allocation de maternité pour *toutes les employées*. Les dispositions du **code des obligations** (CO), qui règlent la durée minimale du congé de maternité (quatorze semaines), la protection contre le licenciement ou le maintien du paiement du salaire en cas de grossesse ou de perte de gain pour raisons de santé, ne concernent que le *secteur privé*. Dans le *service public*, ce sont les **lois sur le personnel** de la Confédération, des cantons et des communes qui s'appliquent. La majeure partie des cantons et la Confédération octroient à leurs employées une allocation de maternité d'une durée et d'un montant supérieurs aux normes préconisées par la LAPG et le CO. L'administration fédérale et certains cantons permettent même de prendre une partie du congé de maternité pendant la grossesse (en général, deux semaines avant le terme prévu).

Par ailleurs, les cantons de Fribourg et de Genève ont mis en place des dispositions légales octroyant à leur population respective des prestations qui dépassent les normes minimales.

Dispositions de protection en matière de droit du travail

Il faut souligner que, selon la branche, le secteur ou le type d'activité, de nombreuses femmes ne sont pas ou que partiellement visées par les réglementations fédérales.

Les dispositions de la **loi sur le travail**, de l'**ordonnance relative à la loi sur le travail** et de l'**ordonnance sur la protection de la maternité** s'appliquent à toutes les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées. Pourtant, certaines branches (par ex. l'agriculture, les employés de ménages privés) font exception. Certaines catégories d'employés (par ex. les employées ayant de hautes fonctions dirigeantes) sont uniquement concernées par une partie des dispositions, à savoir les réglementations relatives à la **protection de la santé**. Les entreprises doivent procéder à une **analyse des risques** et, au besoin, prendre des **mesures de**

protection. Si ces mesures sont insuffisantes, l'employée peut se voir poser une interdiction de travailler par un médecin et l'employeur est alors tenu de lui verser 80 % de son salaire.

Néanmoins, la plupart des femmes sont concernées par la **réglementation complète** de la loi sur le travail. Cette réglementation comprend une interdiction du travail de nuit pendant huit semaines avant le terme prévu de la grossesse, le droit de ne pas aller au travail sur simple avis (mais sans droit au maintien du paiement du salaire) et l'interdiction de travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Maintien du paiement du salaire lors de l'interruption de travail

Lorsqu'une collaboratrice ne peut plus ou que partiellement travailler en raison de sa grossesse ou de son **état de santé** lié à la grossesse, elle est soumise aux **mêmes réglementations** que les employés qui **sont absents pour cause de maladie**. Le CO règle l'octroi du maintien du paiement du salaire et sa durée, qui dépend du nombre d'années de service. Au cours des premières années suivant l'engagement, l'obligation légale de continuer à verser le salaire ne s'étend que sur quelques semaines. De nombreuses entreprises concluent une **assurance d'indemnités journalières en cas de maladie**. Ainsi, leurs employés sont en règle générale assurés pendant 720 à 730 jours contre les pertes de gain en cas de maladie. Cependant, les assurances privées sont libres d'exclure (en partie) des personnes de la protection d'assurance.

Elles peuvent aussi augmenter le montant des primes lorsque les entreprises font massivement valoir leur droit à des indemnités journalières en cas de maladie.

Lacunes de couverture et points sensibles

L'analyse du cadre légal et réglementaire suisse permet d'esquisser le tableau suivant :

■ **Les lacunes de couverture** proviennent surtout du fait que certaines employées ne sont **pas** ou que partiellement soumises à la **loi sur le travail**. En outre, les dispositions relatives à **l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire** en cas d'interruption de travail pour raisons de santé pendant la grossesse peuvent entraîner une perte de gain totale ou partielle avant l'accouchement, car l'obligation de continuer à verser le salaire en cas de maladie peut prendre fin rapidement si les rapports de travail ont débuté récemment. L'employée subit de telles pertes de gain notamment lorsque son entreprise ne dispose pas d'une assurance d'indemnités journalières privée.

■ Plusieurs catégories d'**employées aux conditions d'engagement particulières sont exposées à des risques plus élevés** : (a) les femmes qui tombent enceintes au cours de leur **période d'essai** : leur employeur n'est pas visé par l'obligation de continuer à verser le salaire en cas d'interruption de travail pour raisons de santé, ni par l'interdiction de licenciement pendant la grossesse. (b) Les employées en **contrat à durée déterminée** : elles ne disposent d'aucune protection contre le licenciement, car la fin d'un tel contrat n'est pas considérée comme un licenciement. En outre, les contrats à durée déterminée de moins de trois mois ne sont pas assortis d'une obligation de continuer à verser le salaire en cas de maladie. (c) Les femmes ayant un **revenu soumis à de fortes fluctuations** : une réduction, volontaire ou non, de leur travail horaire peut entraîner, outre une baisse de leur salaire à court terme, une diminution du montant de leur allocation de maternité après l'accouchement. (d) Les **femmes au chômage** : si elles sont touchées par une incapacité de travail pour raisons de santé, elles sont considérées comme inaptées au placement et elles ont droit à 30 jours d'indemnités journalières pendant la grossesse, comme les autres chômeuses inaptées au placement. Si elles arrivent en fin de droit dans l'assurance-chômage au cours de leur grossesse, elles perdent leur droit aux allocations de maternité après l'accouchement.

Comparaison internationale

Contrairement à la Suisse, **tous les pays de l'UE/AELE permettent de prendre une partie du congé de maternité avant l'accouchement**. Les réglementations varient quant à la durée maximale du congé prénatal (de deux à onze semaines) et au montant de l'allocation de maternité (de 65 à 100 % du revenu moyen perçu avant le congé). En outre, tous les pays de l'UE/AELE, encore une fois à la différence de la Suisse, disposent d'un **système d'assurance sociale obligatoire en cas d'interruption de travail pour raisons de santé**. Si une femme enceinte subit des pertes de revenus parce qu'elle accomplit un travail de substitution pas dangereux mais moins bien rémunéré, dans certains pays, ces pertes sont compensées par la sécurité sociale ; cependant, dans de nombreux pays de l'UE, cette compensation incombe à l'employeur.

Dans l'ensemble, les **lacunes de couverture** en cas de pertes de revenus au cours de la grossesse devraient être **moins importantes dans le reste de l'Europe qu'en Suisse** en raison des systèmes d'assurance sociale obligatoire et de la possibilité de prendre un congé prénatal.

Interruptions de travail avant l'accouchement

Les résultats des enquêtes réalisées auprès des mères et auprès des employeurs montrent que **les interruptions de travail avant l'accouchement sont un phénomène répandu** : 81 % des femmes et 86 % des entreprises interrogées ont été confrontées à cette situation. Il s'agit, dans la grande majorité des cas, d'interruptions totales de travail (73 % des femmes interrogées) et, moins souvent, d'interruptions à temps partiel (8 %). Ces interruptions de travail ont **une durée moyenne de six semaines** et sont plus souvent motivées par des problèmes de santé que par la dangerosité ou la pénibilité des tâches à accomplir. Elles surviennent, pour la plupart, durant la **dernière partie de la grossesse**. Près de deux tiers des femmes interrogées ont été en arrêt maladie à temps plein ou à temps partiel pendant les deux dernières semaines de grossesse. Ce pourcentage s'élève à 76 % pour la période qui précède immédiatement l'accouchement. 16 % des femmes ont travaillé (presque) jusqu'au dernier jour de la grossesse.

Pour les **employeurs** interrogés, le principal **défi** posé par les interruptions de travail pendant la grossesse est **l'augmentation des charges en personnel**. Dans une moindre mesure, les incertitudes de planification et les ajustements organisationnels pèsent également sur les employeurs. **Du point de vue des femmes concernées**, la principale difficulté consiste à trouver une solution satisfaisante pour la **reprise de l'activité après le congé de maternité**. Plus de 10 % des femmes déclarent que leur employeur a abordé l'éventualité de résilier le contrat de travail d'un commun accord lors de l'annonce de leur grossesse, voire qu'il a évoqué un licenciement au terme du congé de maternité.

Congé de maternité et reprise du travail

Près de la moitié des femmes interrogées bénéficient d'une **réglementation plus généreuse que le minimum légal** en ce qui concerne la durée du congé de maternité (plus de quatorze semaines) et le montant de l'indemnisation (plus de 80 % du dernier salaire), même si cette situation concerne surtout les femmes ayant un niveau de formation plus élevé. Les deux enquêtes montrent que les congés plus longs et mieux indemnisés sont principalement accordés au sein des grandes entreprises, des administrations publiques, des établissements de formation ainsi que dans les secteurs de la santé et du social.

Près de la moitié des employeurs interrogés qui offrent un congé de maternité rémunéré d'une durée supérieure à quatorze semaines prévoient la possibilité d'en prendre une partie avant l'accouchement. Près de la moitié des femmes qui pourraient prétendre à un congé prénatal n'ont toutefois pas connaissance de cette possibilité. **La part de femmes ayant bénéficié d'un congé prénatal est faible** (3 % de l'ensemble des femmes interrogées ou un tiers de celles qui avaient connaissance de cette option). La raison principale pour laquelle cette possibilité n'est pas utilisée est que **le congé de maternité après l'accouchement est jugé trop court** et que la plupart des femmes préfèrent utiliser les semaines supplémentaires après l'accouchement. Seule une **minorité de femmes** (18 %) **reprend une activité lucrative** immédiatement **après les quatorze semaines de congé de maternité**. La moitié des femmes interrogées sont de retour sur le marché du travail après 22 semaines. Au total, 6 % des femmes interrogées ont renoncé de leur propre initiative à leur emploi après la naissance de leur enfant et 3 % ont été licenciées par leur employeur.

Protection de la maternité et évaluation des risques

Avant même la grossesse, les entreprises et les employées doivent être au clair concernant les tâches qui sont dangereuses pour la mère et l'enfant. Plus de la moitié des femmes interrogées qui déclarent avoir effectué à plusieurs reprises des tâches considérées comme dangereuses ou pénibles pour la mère et l'enfant n'ont pas été informées de ces dangers par leur employeur. Au total, 16 % des **employeurs interrogés estiment qu'il est de la responsabilité des femmes concernées de s'informer sur les dangers potentiels** et d'en parler, le cas échéant, à leur supérieur hiérarchique. L'ordonnance sur la protection de la maternité précise pourtant que cette responsabilité incombe bel et bien aux employeurs.

Seules 19 % des femmes interrogées ont pu accomplir, pendant leur grossesse, des **tâches de substitution** moins exigeantes. Or la majorité des employeurs déclarent être en mesure de proposer des travaux de substitution de ce type. Une explication possible de cet écart est que certaines des femmes qui accomplissent normalement des activités dangereuses ou pénibles sont mises en arrêt maladie.

Protection financière

Les résultats des deux enquêtes montrent qu'une grossesse implique des charges financières pour l'employée comme pour l'employeur.

Un quart des femmes interrogées ont connu, durant leur grossesse, des périodes de baisse ou de perte complète de leur revenu, les baisses de revenu étant plus fréquentes (23 % des femmes interrogées) que les périodes sans revenu (7 % des femmes interrogées). Les **risques de pertes financières** sont particulièrement importants pour les femmes jeunes, rémunérées à l'heure, qui ont peu d'ancienneté, un faible niveau d'étude ou de bas revenus.

Les pertes de gain sont le plus souvent attribuables à des absences pour raisons de santé ou aux réglementations concernant la durée et le niveau de la poursuite du versement du salaire.

Bien qu'elles disposent pour la plupart d'une **assurance collective d'indemnités journalières**, les entreprises supportent pendant le **décalé de carence** le risque financier lié à une interruption de travail. De plus, elles n'ont pas la possibilité de souscrire une assurance pour couvrir les cas où elles ne peuvent pas affecter les femmes enceintes à certaines tâches. Elles doivent alors proposer à ces dernières un travail de substitution pour éviter de perdre entièrement leurs prestations de travail.

Opportunité d'agir du point de vue des parties interrogées

Les enquêtes ont cherché à identifier la position des différentes parties à l'égard d'un congé de maternité rémunéré avant la naissance. Au total, **63 % des femmes interrogées soutiennent l'utilité** d'un tel congé. Elles mettent notamment en avant les problèmes de planification ou la gêne d'avoir à présenter un certificat d'incapacité de travail sans être véritablement malade.

Les **employeurs interrogés se montrent, eux aussi, plutôt favorables** à l'introduction d'un tel congé : 47 % des entreprises qui n'accordent pas de congé prénatal en reconnaissent pourtant le bien-fondé, la plupart de leurs employées arrêtant de travailler peu de temps avant l'accouchement. Quant aux employeurs qui accordent un congé de maternité avant l'accouchement, la plupart évaluent positivement son utilité. La part des personnes interrogées qui s'attendent à ce que l'introduction d'un congé prénatal améliore leur situation financière est néanmoins faible dans l'ensemble.

Les mères et les employeurs apportent également des réponses similaires concernant la durée adéquate d'un congé prénatal. La plupart estiment qu'une **durée maximale de quatre**

semaines serait raisonnable. Les informations recueillies dans les deux enquêtes montrent par ailleurs qu'un congé prénatal rémunéré ne résoudrait qu'une partie des difficultés posées par l'exercice d'une activité lucrative pendant et après la grossesse : les mères estiment que **la durée du congé de maternité après l'accouchement est trop courte** ; la reprise du travail s'accompagne souvent de problèmes et, parfois, d'une crainte du licenciement. Pour nombre de personnes interrogées, **le congé de paternité ou le congé parental** constitue une demande plus importante. Du point de vue des employeurs, un défi important est la **collaboration avec les médecins** : trop souvent, ceux-ci délivrent des certificats d'incapacité de travail ou des interdictions d'affectation à certaines tâches au lieu de préciser dans quelle mesure ou à quelles conditions une activité lucrative serait encore possible. Un autre élément jugé problématique est l'absence de prise en charge des coûts par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pendant le délai de carence. Certains employeurs proposent de financer les absences pour raisons de santé pendant la grossesse par le biais du régime des allocations pour perte de gain (APG), par analogie avec l'allocation de maternité.

Bilan

L'attitude largement favorable des personnes interrogées à l'égard d'un congé prénatal rémunéré est le reflet de la pratique. En effet, les deux enquêtes réalisées mettent en évidence que la plupart des femmes enceintes arrêtent de fait de travailler pendant les semaines qui précèdent l'accouchement.

Un **congé prénatal** financé par les cotisations aux assurances sociales **soulagerait surtout les employeurs**, puisque ce sont eux qui, en cas d'absences pour raisons de santé, supportent aujourd'hui les coûts salariaux avant que l'assurance d'indemnités journalières (s'ils en ont souscrit une) prenne le relais. À l'inverse, un tel congé n'aurait vraisemblablement qu'un impact limité sur la protection financière des femmes concernées, car nombre d'entre elles sont déjà bien protégées pendant les semaines qui précèdent l'accouchement. Les éventuelles **lacunes de couverture** et pertes de revenu les **affectent souvent sur une plus longue période**, et pas seulement durant les dernières semaines de la grossesse.

Les femmes enceintes au **chômage** connaissent en particulier d'**importantes lacunes de couverture**. L'assurance-chômage ne donne droit qu'à 30 indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour raisons de santé, et

une femme qui arrive en fin de droit au cours de sa grossesse (il n'existe pas, pendant le chômage, de protection contre le licenciement équivalente à celle dont bénéficient les salariées) perd le droit à des allocations de maternité après l'accouchement.

Les enquêtes réalisées dans le cadre de l'étude mettent également en évidence des **lacunes dans l'information concernant la protection de la maternité**. De nombreux employeurs n'ont pas connaissance de leur devoir d'information concernant les activités dangereuses ou pénibles pour la mère et l'enfant.

Enfin, d'autres difficultés en lien avec l'exercice d'une activité lucrative pendant et après la grossesse sont également jugées importantes par les personnes interrogées. Pour les employeurs, il s'agit notamment de l'absence de couverture du coût des absences pour raisons de santé pendant le délai de carence. Pour les mères, un défi majeur est de trouver une solution satisfaisante pour la reprise de l'activité lucrative à la fin du congé de maternité.

Riassunto

Contesto e interesse dei risultati

Il postulato Maury Pasquier 15.3793 Interruzione dell'attività professionale prima del parto e congedo prenatale incaricava il Consiglio federale di presentare un rapporto concernente l'interruzione dell'attività professionale delle donne incinte e di valutare se fosse opportuno agire a livello politico in Svizzera, in particolare prevedendo un congedo prenatale. Partendo da questi presupposti, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha commissionato il presente studio di base. Esso si prefigge gli obiettivi seguenti:

- analizzare il **quadro giuridico e regolamentare** relativo all'interruzione dell'attività professionale durante la gravidanza in Svizzera ed effettuare un **confronto internazionale**;
- documentare i **percorsi lavorativi delle donne incinte** e indicare quali indennità ricevono durante le interruzioni dell'attività professionale;
- illustrare, laddove esistano, le **misure adottate dalle imprese** per evitare il più possibile le interruzioni dell'attività professionale prima del parto, come pure le conseguenze a livello organizzativo e finanziario che tali interruzioni comportano per le imprese.

Impostazione dell'indagine

L'esposizione del quadro giuridico e regolamentare in Svizzera si basa sull'analisi di **testi di legge, contratti collettivi di lavoro e letteratura specialistica**, su colloqui con esperti e su una breve indagine svolta per e-mail presso i delegati cantonali alle pari opportunità. Per il confronto internazionale sono state esaminate pubblicazioni di organizzazioni internazionali e reti di ricerca.

Mediante un'**indagine rappresentativa svolta online presso 2809 donne** che hanno avuto un figlio nel 2016 sono state raccolte informazioni concernenti i percorsi lavorativi e la protezione economica e sociale in caso d'interruzione dell'attività professionale dovuta a una gravidanza.

Per rilevare esperienze concrete, necessità d'intervento e possibili soluzioni nell'ottica dei datori di lavoro, è stata inoltre svolta un'**indagine online presso 3575 aziende**.

Quadro giuridico

In Svizzera le normative a livello federale definiscono standard minimi di **protezione** per tutelare le donne, prima e dopo la nascita di un figlio,

sul piano economico e del diritto del lavoro. Disposizioni più favorevoli per le donne sono in parte previste nelle legislazioni cantonali, nei contratti collettivi di lavoro (CCL) o nei regolamenti del personale di singole aziende o istituzioni. Spesso disposizioni sovraobbligatorie relative al congedo di maternità consentono di usufruire di una parte di questa prestazione già prima del parto. Per contro, il diritto federale **non prevede alcuna possibilità legale di beneficiare di un congedo di maternità pagato prima del parto.**

La **legge sulle indennità di perdita di guadagno** (LIPG) stabilisce il diritto e l'importo dell'indennità di maternità per *tutte le lavoratrici*. Le disposizioni del **Codice delle obbligazioni** (CO) riguardanti ad esempio la durata minima del congedo di maternità (14 settimane), la protezione dalla disdetta e il pagamento continuato del salario in caso di perdita di guadagno dovuta a una gravidanza o a motivi di salute si applicano solo all'*economia privata*. Per il *servizio pubblico* vigono le **leggi sul personale** a livello federale, cantonale e comunale. Gran parte dei Cantoni e la Confederazione prevedono per le loro dipendenti regolamentazioni più generose rispetto agli standard della LIPG e del CO per quanto concerne la durata e l'importo dell'indennità di maternità, come pure la possibilità di beneficiare di una parte del congedo di maternità (generalmente due settimane) prima del parto.

Nei Cantoni di Friburgo e Ginevra, inoltre, vigono disposizioni legali che accordano alla popolazione residente prestazioni che vanno oltre quelle previste dalle prescrizioni minime.

Disposizioni di protezione del diritto del lavoro

Va tenuto presente che, a seconda del settore o del tipo di attività, diverse donne non rientrano nel campo d'applicazione delle regolamentazioni di diritto federale, o vi rientrano solo in parte.

Le disposizioni della **legge sul lavoro** (LL), della relativa **ordinanza** (OLL 1) e dell'**ordinanza sulla protezione della maternità**, fondata sulla LL, si applicano per principio a tutte le aziende pubbliche e private, ma sono stabilite eccezioni per determinati settori (p. es. agricoltura, economie domestiche private). Per determinate categorie di lavoratrici (p. es. quelle con funzioni direttive elevate) vale solo una parte delle disposizioni, segnatamente il disciplinamento relativo alla **protezione della salute**. Le imprese sono tenute a svolgere una **valutazione dei rischi** in questo contesto e, se del caso, a prendere **misure di protezione**. Se queste sono insufficienti, un medico può pronunciare un

divieto di lavoro e il datore di lavoro è allora tenuto a versare alla dipendente l'80 per cento del salario. Per la maggior parte delle donne valgono però le **regole più ampie** della legge sul lavoro, tra cui il divieto del lavoro notturno nelle otto settimane precedenti il parto, il diritto di assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (ma in tal caso senza diritto al pagamento continuato del salario) e il divieto di occupazione nelle otto settimane dopo il parto.

Pagamento continuato del salario in caso d'interruzione dell'attività professionale

Se la dipendente non può lavorare o può farlo solo in misura ridotta a causa della gravidanza o dello **stato di salute** che ne deriva, si applicano le **stesse regole valide in caso di assenze per malattia**. Il diritto al pagamento continuato del salario e la sua durata sono disciplinati nel CO e dipendono dal numero di anni di servizio. In particolare, nei primi anni di un rapporto di lavoro l'obbligo legale di continuare a pagare il salario copre solo poche settimane. Molte aziende stipulano un'**assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia** privata. In tal caso, i lavoratori affiliati sono di norma assicurati per 720–730 giorni contro eventuali perdite di guadagno dovute a malattia. Le assicurazioni private sono tuttavia libere di escludere dalla copertura assicurativa (anche solo in parte) determinate persone e di aumentare i premi, se le aziende fanno abbondantemente ricorso all'indennità giornaliera in caso di malattia.

Lacune di copertura e punti cruciali

Dall'analisi del quadro giuridico e regolamentare in Svizzera emerge quanto segue.

■ Le **lacune di copertura** sono dovute innanzitutto al fatto che una parte delle lavoratrici dipendenti **non è assoggettata alla legge sul lavoro** o lo è solo in parte. In secondo luogo, le disposizioni concernenti l'**obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario** in caso d'interruzione dell'attività professionale durante la gravidanza comportano perdite di guadagno parziali o totali prima del parto, dato che in caso di malattia quest'obbligo può essere applicato anche solo per periodi molto brevi, a seconda degli anni di servizio prestati. Tali perdite di guadagno si verificano in particolare quando l'impresa non ha stipulato alcuna assicurazione d'indennità giornaliera privata.

■ Diverse categorie di **lavoratrici con condizioni di lavoro speciali sono esposte a rischi molto elevati**: (a) le donne che rimangono incinte durante il **periodo di prova**: nel loro caso non è previsto l'obbligo di continuare a

pagare il salario in caso di assenze per motivi di salute né il divieto di disdetta durante la gravidanza; (b) le impiegate con **contratti di lavoro a tempo determinato**: esse non godono di alcuna protezione dalla disdetta, poiché la scadenza di un contratto a tempo determinato non è considerata come una disdetta. In caso di contratti a tempo determinato di durata inferiore a tre mesi, non sussiste nemmeno l'obbligo di continuare a pagare il salario; (c) le donne con un **reddito variabile**: in questo caso la riduzione delle ore di lavoro, volontaria o meno, può non solo comportare perdite salariali a breve termine, ma anche far diminuire il futuro importo dell'indennità di maternità; (d) le **donne disoccupate**: in caso di incapacità al lavoro per motivi di salute, esse sono considerate non idonee al collocamento e durante la gravidanza hanno diritto solo a 30 indennità giornaliere, come gli altri disoccupati non idonei al collocamento. Inoltre, se esauriscono il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione durante la gravidanza, il loro diritto all'indennità di maternità viene meno.

Confronto internazionale

A differenza della Svizzera, tutti i Paesi UE/AELS offrono alle lavoratrici la possibilità di beneficiare di una parte del congedo di maternità prima del parto. Le pertinenti regolamentazioni sono eterogenee per quanto concerne la durata massima del congedo prenatale (compresa tra 2 e 11 settimane) e l'importo dell'indennità di maternità (compreso tra il 65 e il 100 % del reddito medio conseguito fino a quel momento). Tutti i Paesi UE/AELS dispongono inoltre di un sistema di sicurezza sociale obbligatorio in caso di perdita di guadagno dovuta a motivi di salute e anche a questo riguardo la Svizzera fa eccezione. In alcuni Paesi vi è un'assicurazione sociale che compensa alle donne incinte anche l'eventuale perdita di guadagno dovuta allo svolgimento di un lavoro compensativo privo di rischi ma pagato meno, ma in numerosi Stati membri dell'UE questo compito incombe ai datori di lavoro.

Nel complesso, considerati i sistemi di sicurezza sociale obbligatori e la possibilità di beneficiare di una parte del congedo di maternità prima del parto, nei Paesi europei le lacune di copertura in caso di perdita di guadagno durante la gravidanza sono probabilmente inferiori a quelle registrate in Svizzera.

Percorsi lavorativi durante la gravidanza

I risultati delle indagini condotte tra le madri e presso le imprese coincidono per quanto riguarda **le perdite di guadagno durante la gravidanza, che risultano ampiamente diffuse**:

l'81 per cento delle donne e l'86 per cento delle aziende interpellate sono state confrontate a tale situazione. Nella maggior parte dei casi si è trattato di un'interruzione totale dell'attività professionale (73 % delle donne interpellate), più raramente di una sola parziale (8 %). L'interruzione è durata in media **sei settimane** ed è stata motivata molto più spesso da problemi di salute che dalla pericolosità o gravosità del lavoro svolto. Nella maggior parte dei casi, essa si è verificata nell'**ultima parte della gravidanza**: negli ultimi 14 giorni della gravidanza oltre due terzi delle donne interpellate sono state messe in malattia (completamente o parzialmente), quota che sale al 76 per cento se si considerano gli ultimi giorni prima del parto; il 16 per cento delle donne ha lavorato (quasi) fino al giorno del parto.

Per le **imprese** interpellate, i principali **problemi** derivanti dalle interruzioni dell'attività professionale durante la gravidanza consistono nell'**aumento delle spese per il personale** e, in misura leggermente minore, nelle incertezze a livello della pianificazione e nei necessari adeguamenti organizzativi. **Per le donne interessate**, il principale problema consiste nel trovare una buona soluzione per la **prosecuzione dell'attività professionale dopo il congedo di maternità**. Per oltre il 10 per cento delle donne la comunicazione della gravidanza ha come conseguenza la disdetta del contratto di lavoro d'intesa con il datore di lavoro oppure il preannuncio da parte di quest'ultimo della disdetta al rientro dal congedo di maternità.

Congedo di maternità e prosecuzione dell'attività professionale dopo il congedo

Quasi la metà delle donne interpellate beneficia di **regolamentazioni sovraobbligatorie** per quanto concerne la durata del congedo di maternità (più di 14 settimane) e l'importo dell'indennità (più dell'80 % del salario percepito fino a quel momento), anche se questo riguarda molto più spesso le donne con un livello di formazione più elevato. Entrambe le rilevazioni mostrano che indennità più lunghe e più favorevoli sono previste perlopiù in imprese di grandi dimensioni e spesso nell'amministrazione pubblica, nei settori dell'educazione e dell'insegnamento nonché della sanità e degli affari sociali.

Quasi la metà delle aziende interpellate che offrono un congedo di maternità pagato di durata superiore a 14 settimane contempla la possibilità di beneficiare di una parte di esso già prima del parto. Tuttavia, circa la metà delle donne che potenzialmente avrebbero diritto di

sfruttare tale opportunità non ne è a conoscenza. **La quota delle donne che hanno beneficiato del congedo prenatale è molto bassa** (3 % di tutte le interpellate, ovvero un terzo delle persone che erano a conoscenza di questa possibilità). Il motivo principale sta nel fatto che **il congedo di maternità dopo il parto è ritenuto troppo breve** e dunque la maggioranza delle donne preferisce riservarsi le settimane supplementari concesse per il periodo dopo il parto. Di conseguenza, solo una **minoranza delle donne ha ripreso a lavorare dopo le 14 settimane di congedo di maternità** (18 %). La metà delle interpellate era nuovamente nel mercato del lavoro dopo 22 settimane. Nel complesso, il 6 per cento delle donne ha deciso di abbandonare il posto dopo il parto, mentre nel 3 per cento dei casi è stato il datore di lavoro a dare la disdetta.

Protezione della maternità e valutazione dei rischi

Già prima di una gravidanza le aziende e le lavoratrici dovrebbero essere informate riguardo ai lavori che presentano rischi per la madre e per il bambino. Una buona metà delle donne interpellate che hanno indicato di svolgere, almeno ogni tanto, attività considerate pericolose e/o gravose per la madre e per il bambino non è però stata informata dal datore di lavoro dei rischi in questione. Nel complesso, il 16 per cento delle **lavoratrici interpellate ritiene che spetti alle donne informarsi dei rischi** e, se del caso, parlarne con i propri superiori. Secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, tuttavia, questo compito incombe al datore di lavoro.

Il 19 per cento delle donne interpellate ha potuto svolgere **lavori compensativi** meno gravosi. Dal canto suo, la maggior parte delle imprese ha indicato di poter offrire tali attività. Questa discrepanza potrebbe essere riconducibile al fatto che una parte delle donne che svolgono attività pericolose e gravose viene messa in malattia.

Tutela finanziaria

Dalle due indagini è emerso che sia le lavoratrici che i datori di lavoro devono far fronte a oneri finanziari.

Un quarto delle donne interpellate ha dovuto subire, durante la gravidanza, fasi di perdita parziale o totale del reddito, anche se le prime risultano più frequenti (23 % dei casi) rispetto alle seconde (7 %). **Particolarmente esposte al rischio di perdita del reddito** sono le impiegate con salario orario e quelle con pochi anni di servizio, le donne con un

basso livello di formazione, quelle con un guadagno modesto e quelle più giovani.

Tali perdite sono generalmente ascrivibili ad assenze per motivi di salute o alle regolamentazioni applicate in materia di durata del pagamento continuato del salario e dell'importo di quest'ultimo.

Se è vero che nella stragrande maggioranza dei casi le aziende hanno stipulato un'**assicurazione collettiva d'indennità giornaliera**, durante il **periodo di attesa** il rischio finanziario connesso alle interruzioni dell'attività professionale è a loro carico. In caso di divieto di occupazione, inoltre, non hanno alcuna possibilità di tutelarsi finanziariamente stipulando un'assicurazione, ma possono soltanto offrire lavori compensativi per evitare la perdita totale della prestazione lavorativa delle donne in questione.

Necessità d'intervento nell'ottica degli attori interpellati

Le indagini hanno permesso di sondare l'atteggiamento di fondo dei gruppi di attori rispetto a un congedo di maternità pagato prima del parto. Nel complesso, **il 63 per cento delle donne interpellate** ha affermato che tale prestazione è **utile**. Alcune di loro hanno motivato la loro risposta con la certezza nella pianificazione, mentre altre hanno indicato che non è piacevole presentare un certificato di incapacità al lavoro pur non essendo veramente malate.

Anche **l'atteggiamento delle aziende interpellate è prevalentemente positivo**: il 47 per cento delle aziende che attualmente non concedono un congedo prenatale ritiene adeguata tale prestazione, poiché la maggior parte delle loro dipendenti in gravidanza smette di lavorare poco prima del parto; le aziende che prevedono già un congedo di maternità prima del parto lo ritengono perlopiù utile. Va tuttavia rilevato che la quota delle interpellate che si aspettano un miglioramento della propria situazione finanziaria grazie a un congedo di maternità pagato prima del parto è generalmente piuttosto bassa.

Per quanto concerne la durata di tale prestazione, le risposte delle madri sono simili a quelle dei datori di lavoro: la maggior parte ritiene opportuno **fino a quattro settimane**. Dalle osservazioni formulate nelle due indagini emerge inoltre che un congedo di maternità pagato prima del parto attenuerebbe solo una parte delle difficoltà relative allo svolgimento dell'attività professionale durante e dopo una gravidanza: per le madri, il **congedo di maternità dopo il parto è troppo breve**; spesso il reinserimento nel mondo del lavoro è problematico e non di rado

incombe una disdetta. Molte interpellate hanno inoltre sottolineato che per loro sarebbe più importante prevedere un **congedo di paternità o parentale**. Per quanto riguarda i datori di lavoro, una difficoltà sostanziale consiste nella **collaborazione con i medici**: a loro avviso, troppo spesso questi ultimi rilasciano certificati di incapacità al lavoro o pronunciano divieti di occupazione, invece di accertare in che misura sarebbe ancora possibile una prosecuzione dell'attività professionale. Un altro aspetto problematico menzionato è la mancata copertura dei costi da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia durante il periodo di attesa. Al riguardo, alcuni datori di lavoro sono dell'idea che le assenze dovute a motivi di salute durante la gravidanza debbano essere finanziate tramite le indennità di perdita di guadagno (analogamente all'indennità di maternità).

Conclusioni

L'atteggiamento prevalentemente positivo degli attori interpellati rispetto a un congedo di maternità pagato prima del parto riflette l'esperienza pratica: dalle due indagini è infatti emerso che le perdite di guadagno sono molto frequenti nelle ultime settimane prima del parto.

Un **congedo prenatale** finanziato tramite i contributi sociali **sgraverebbe in primo luogo i datori di lavoro**, dato che in caso di assenze dovute a motivi di salute sono loro a pagare gli oneri salariali fino al momento in cui interviene l'assicurazione d'indennità giornaliera, la quale, se è stata stipulata, è pure a loro carico. Per le lavoratrici interessate, le ripercussioni immediate dal punto di vista della tutela finanziaria sarebbero marginali, in quanto molte donne sono ben coperte per le settimane precedenti il parto. Per quanto concerne le **lacune di copertura** e le perdite di reddito, queste **riguardano un periodo prolungato** e non soltanto le ultime settimane della gravidanza.

Nel caso delle donne incinte, **notevoli lacune di copertura sorgono in caso di disoccupazione**. In caso di incapacità al lavoro per motivi di salute, si ha diritto solo a 30 indennità giornaliere dell'assicurazione contro la disoccupazione. Inoltre, è possibile che il diritto alle prestazioni di questa assicurazione si esaurisca prima del parto (in caso di disoccupazione non esiste l'equivalente della protezione dalla disdetta per le dipendenti), il che fa venir meno il diritto all'indennità di maternità.

I risultati di entrambe le indagini svolte nel quadro dello studio evidenziano inoltre **lacune informative nell'ambito della protezione della maternità**: molti datori di lavoro non sono co-

scienti dei loro obblighi d'informazione in merito alle attività pericolose e gravose per la madre e per il bambino.

Infine, va rilevato che gli attori interpellati ritengono importanti anche altri problemi connessi allo svolgimento dell'attività professionale durante e dopo la gravidanza. Tra questi, i datori di lavoro segnalano in particolare la mancata copertura dei costi durante il periodo di attesa in caso di assenze dovute a motivi di salute. Per le madri, invece, una delle principali difficoltà è quella di trovare una buona soluzione per la prosecuzione dell'attività professionale dopo il congedo di maternità.

Summary

Starting point and purpose

The Maury Pasquier postulate (15.3793) on “Maternity leave. Breaks in employment before the birth of a child” invites the Federal Council to present a report on breaks in the employment of pregnant women and to examine whether there is a need for political action in Switzerland in relation to this matter, particularly with regard to antenatal maternity leave. Against this background, the Federal Social Insurance Office has commissioned the present basic study. Its purpose is:

- to analyse the **legal and regulatory framework**

regarding career breaks during pregnancy in Switzerland and to conduct an **international comparison**;

- to document **the employment histories of pregnant women** and show what compensation they receive during career breaks, and

- to describe what, if any, **measures are taken by companies** in order to prevent, as far as possible, employment breaks before the birth of a child, and to state the organisational and financial consequences of such breaks for the company.

Design of the study

The presentation of the legal and regulatory framework in Switzerland is based on analysis of **legislative texts, collective employment contracts and specialist literature**, interviews with experts and a short e-mail survey of cantonal equal opportunities officers. Publications by international organisations and research networks were used for the international comparison.

A **representative online survey of 2,809 women** who gave birth to a child in 2016 gathered information about their employment histories and the economic and social protection relating to pregnancy-related employment breaks.

In addition, an **online survey of 3,575 companies** was conducted in order to obtain information about concrete experiences, the need for action and possible solutions from the employer’s perspective.

Legal framework

In Switzerland, federal laws define minimum standards for the **economic and employment protection** of women before and after they

give birth. More favourable conditions for women may apply at cantonal level, in collective employment contracts and in the staff regulations of individual companies or institutions. Maternity leave provisions which exceed the statutory requirements often contain the option of working part-time before the birth. On the other hand, national legislation **does not offer any legally regulated opportunity to take paid maternity leave before the birth**.

The **Federal Law on Loss of Income Compensation** (EOG) specifies the entitlement to and amount of maternity pay for *all employees*. The provisions of the **Swiss Code of Obligations** (CO), which relate to the minimum duration of maternity leave (14 weeks), protection from dismissal, and continued salary payment in the case of pregnancy or health-related loss of earnings, apply only to the *private sector*. In the *public sector* the **employment laws** of the Confederation, the cantons and the municipalities apply. Most of the cantons and the Confederation exceed the standards of the EOG and the CO in respect of the length and amount of maternity pay paid to their employees, and the Confederation and many cantons allow part of the maternity leave to be taken before the birth (usually 2 weeks).

The cantons of Fribourg and Geneva also have legal provisions granting benefits in excess of the minimum requirements to residents of the canton.

Protection enshrined in employment law

It should be noted that some women are not covered, or are only partially covered, by federal regulations, depending on the industry, sector or type of work.

The provisions of the **Labour Law** (ArG), its associated **Ordinance** (ArGV) and the **Maternity Protection Ordinance** [*Mutterschutzverordnung*] based on the Labour Law apply to all public and private organisations in principle, but certain sectors (e.g. agriculture, employees in private households) are exempt. For certain groups of employees (e.g. employees in senior management posts), only some of the provisions – i.e. the regulations on **health protection** – apply. Companies are obliged to undertake a **risk assessment** in this respect and to adopt **protective measures** if necessary. If these are inadequate a doctor may forbid the employee to work, and the employer is obliged to pay the employee 80% of her salary.

III

However, the **comprehensive regulations** contained in the Labour Law apply to most women. These include a ban on working nights

from 8 weeks before the date of confinement, the right to stay off work with a simple notification to the employer (although without the right to continued salary payments), and a ban on working for 8 weeks after the birth.

Continued salary payments during career breaks

If the employee cannot work or can only work reduced hours because of her pregnancy or for pregnancy-related **health reasons, the same rules as for absences due to illness** apply. The right to continued salary payments, and their duration, is regulated in the CO and depends on the number of years' service completed. In the first few years of employment, in particular, the employer is legally obliged to continue making salary payments for only a few weeks. Many businesses take out private **daily sickness benefits insurance**. The employees covered by such a policy are usually insured against loss of earnings for 720 or 730 days in the event of illness. Private insurers are, however, free to exclude individuals from the insurance cover (to some extent).

Also, they may raise the premiums if companies make substantial claims for daily sickness benefits.

Coverage gaps and problematic areas

Analysis of the legislative and regulatory framework in Switzerland gives the following picture:

- **Coverage gaps** occur first of all because some employees are **not** covered, or are only partially covered, by the **Labour Law**. Secondly, the provisions of the employer's **obligation to continue making salary payments** during a health-related career break during pregnancy may lead to a complete loss of income or a marked drop in earnings before the birth, since the obligation to continue making salary payments in the case of illness may cover only a very short period, depending on the employee's length of service. A marked drop in earnings or even a complete loss of income is particularly likely to occur if the business has no daily sickness benefits insurance.

- Various groups of **employees with special employment conditions are at higher risk**: (a) Women who become pregnant during their **probationary period**: In their case, there is no obligation to continue making salary payments and no ban on dismissing them during pregnancy. (b) Employees with **temporary employment contracts**: They have no protection from dismissal, because the expiry of the temporary contract does not count as dismissal. In addition,

temporary contracts for a term of less than 3 months do not provide any entitlement to continued salary payments in the event of illness. (c) Women with **fluctuating income**: For these women, a voluntary or non-voluntary reduction in hours accompanied by a temporary drop in salary may also decrease the amount of maternity pay they are entitled to claim later. (d) **Unemployed women**: If a woman is unable to work for health reasons, she is regarded as unable to be placed in a job and her entitlement during pregnancy is limited to 30 daily allowances, the same as for other unemployed people who are unable to be placed in jobs. Furthermore, leaving the unemployment insurance scheme during pregnancy means that entitlement to maternity benefits lapses.

International comparison

In contrast to Switzerland, **all EU/EFTA countries offer the option of taking a portion of maternity leave before the birth**. There are different rules regarding the maximum duration of antenatal leave (range: 2 to 11 weeks) and the amount of maternity pay (range: 65 to 100 percent of the average income previously received). In addition, all EU/EFTA countries have a **compulsory social insurance system covering health-related employment breaks**; again with the exception of Switzerland. If pregnant women take a cut in income while carrying out a non-hazardous but worse paid substitute job, in some countries this is also compensated by social insurance, although in numerous EU countries the employers are required to bear this cost.

Overall, **the coverage gaps** for loss of earnings during pregnancy are **lower in other European countries than in Switzerland** because of the compulsory social insurance systems and the opportunity to take maternity leave before the birth.

Employment histories during pregnancy

The results of the survey of mothers and the survey of employers agree that **employment breaks during pregnancy are very common**. 81% of the women surveyed and 86% of the businesses surveyed had experienced such situations. The majority of breaks in employment are full-time (73% of all women surveyed); more rarely, they are exclusively part-time (8%). The employment breaks **last an average of 6 weeks** and are much more frequently caused by health problems than by the hazardous or arduous nature of the work. A large proportion of absences occur in the **last stage of pregnancy**.

In the last 14 days of pregnancy, a good two-thirds of the women surveyed were signed off sick, either full or part-time; just before the birth this proportion rose to 76%. 16% of the women worked (almost) up to the day the baby was born.

From the perspective of the **companies** surveyed, the **challenges** caused by employment breaks during pregnancy relate mainly to the need for **additional human resources**. To a lesser extent, uncertainty regarding plans and the need to make organisational adjustments are also a burden for companies. **From the perspective of the women concerned**, the main challenge lies in finding a good solution for **returning to work after maternity leave**. For more than 10% of the women, a mutually agreed termination of the employment contract was discussed when they announced their pregnancy, or there was even the prospect of being dismissed by their employer after their maternity leave.

Maternity leave and returning to work after the leave

Almost half the women surveyed benefited from **arrangements which went beyond the statutory minimum** regarding the duration of maternity leave (more than 14 weeks) and the amount of compensation (more than 80% of the salary previously received); this was much more often the case for women with higher levels of education and training. Both surveys agree that longer and better-paid arrangements are more often found in larger companies, and frequently in government offices, education and teaching, and health and social services.

Just under half the businesses surveyed which granted more than 14 weeks of maternity leave gave women the opportunity to take a portion of their paid maternity leave before the date of confinement. However, it is clear that about half of the women who could potentially claim antenatal leave are not aware of this option. **Only a small proportion of women took antenatal leave** (3% of all those surveyed, or a third of those who knew about this option). The main reason for not making use of this opportunity is that **post-natal maternity leave is regarded as too short** and most women prefer to take the additional weeks after the baby's birth. It is therefore the case that only a **minority of women** (18%) **are back at work after 14 weeks of maternity leave**. Half the women surveyed were back in the labour market after 22 weeks. Overall, 6% gave up their jobs voluntarily after the birth, and 3% were dismissed by their employer.

Maternity protection and risk assessment

Before any employee becomes pregnant, businesses and employees should be clear about which tasks are hazardous for mother and child. A good half of the women surveyed who, by their own account, at least occasionally undertook tasks that were hazardous/arduous for mother and child were not, however, informed about the relevant hazards by their employer. A total of 16% of the **employers surveyed took the view that the women were responsible for informing themselves about possible hazards** and speaking to their supervisors about them if necessary. According to the Maternity Protection Ordinance, however, this obligation falls to the employer.

19% of the women surveyed were able to undertake less demanding **substitute tasks** during pregnancy. The majority of companies stated that they can offer substitute tasks. This discrepancy could be accounted for by the fact that some of the women who perform hazardous and arduous tasks are signed off sick.

Financial protection

The findings of both surveys show that financial burdens result both for employees and employers.

A quarter of the women surveyed had to accept periods of reduced income and/or complete loss of earnings during pregnancy, although reductions in income were more common (23% of respondents) than periods of no income (7% of respondents). Employees paid by the hour were at **particular risk of financial loss**, as were those with few years of service, women with few qualifications, low earners, and younger women.

Marked reductions in income are most often caused by health-related absences and by the rules on the length and amount of continued salary payments.

Although most companies have **collective daily sickness benefits insurance**, they nevertheless bear the financial risk of an absence from work during the initial **waiting period**. Furthermore, if an employee is forbidden to carry out her normal work, employers do not have an opportunity to cover themselves financially by taking out a policy; substitute tasks must be offered in order to avoid losing the employee's services entirely.

Need for action from the perspective of the participants surveyed

The surveys asked the participant groups for their general attitudes towards paid antenatal maternity leave. In all, **63% of the women surveyed agreed on the usefulness** of paid antenatal maternity leave. Some of them justified this in terms of the difficulty of planning ahead, or remarked that it was disagreeable to have to provide a doctor's certificate when they were not really ill.

The **general attitudes of the companies surveyed are often positive**, too: 47 percent of the businesses that do not currently grant antenatal leave agree with the utility of such leave, since most women in their firms stop work shortly before the date of confinement. Most of the businesses that already grant antenatal maternity leave were positive about its usefulness. On the other hand, a lower proportion of respondents expected paid antenatal maternity leave to improve their own financial situation.

Mothers and employers gave similar responses regarding the required duration of any antenatal leave. Most of them regarded a duration of **up to four weeks** as sensible. Furthermore, comments in both surveys show that paid antenatal maternity leave would diminish only some of the challenges relating to employment during and after pregnancy. In the view of the mothers, **maternity leave after the birth is too short**; returning to work often presents problems and the fear of dismissal is not uncommon. Many of those surveyed also stated that **paternity leave or parental leave** is more important to them. In the view of the employers, **cooperating with doctors** presents a significant challenge: they said that doctors issue sick notes or bans on working too frequently, instead of clarifying how far the woman is still able to work. The failure of the daily sickness benefits insurance to cover their costs during the waiting period is also regarded as problematic. Some employers expressed the view that health-related absences during pregnancy should be financed via the Loss of Earnings Compensation Ordinance (EO), in a similar way to maternity benefits.

Summary

The widespread positive attitude towards paid antenatal maternity leave expressed by the participants surveyed is reflected in current practice. In fact both surveys show that employment breaks in the final weeks before giving birth are very common.

Antenatal leave financed by social insurance contributions **would in particular relieve the burden on employers**, since they bear the cost

of paying salaries during health-related absences before any daily sickness benefits insurance – also funded by them – kicks in. In terms of financial protection, there would be little direct change for the employees concerned, since many women are well insured for the weeks just before the birth of their baby. Any **coverage gaps** and reductions in income **often occur during a relatively long period of time**, not just the final weeks of pregnancy.

Significant coverage gaps exist for pregnant women **who are unemployed**. If they are unable to work for health reasons, they can claim only 30 daily allowances through their unemployment insurance. In addition, they may no longer be covered by the insurance scheme (there is no "equivalent to the protection of employees from dismissal" during unemployment) and if they are not covered they are not entitled to any maternity benefits.

The surveys conducted as part of this study also agree that there is a **lack of knowledge regarding maternity protection**. Many employers are unaware of their duties to inform employees about tasks which are hazardous and arduous for mother and child.

Finally, it should be noted that the participants surveyed regarded other challenges connected with working during and after pregnancy as just as important. From the employers' perspective, these included in particular the absence of cover for their costs in the case of health-related absences during the waiting period. From the mothers' perspective, finding a good solution for returning to work after maternity leave presents a major challenge.

Dank

Der vorliegende Bericht wäre ohne die Unterstützung zahlreicher Personen und Institutionen nicht möglich gewesen. Herr Prof. Dr. iur. Kurt Pärli, Professor am Lehrstuhl für Soziales Privatrecht an der Juristischen Fakultät der Universität Basel hat uns bei den Arbeiten für die rechtlichen Rahmenbedingungen unterstützt, fundierte Experteninputs beigetragen und die Texte auf die Korrektheit bezüglich der Darstellung der juristischen Sachverhalte überprüft. Für die bereichernde Zusammenarbeit danken wir ihm herzlich.

Besonderer Dank gebührt den zahlreichen Müttern sowie den vielen Personalverantwortlichen in Betrieben, die an der Befragung teilgenommen haben und uns ihre Erfahrungen rund um die Erwerbstätigkeit während und nach einer Schwangerschaft mitgeteilt haben. Ein grosser Dank geht zudem an Vertreterinnen und Vertreter von kantonalen Gleichstellungsbüros sowie von Verbänden und Gewerkschaften, die uns ihre Expertenerfahrungen haben zukommen lassen. Auch den Auskunftspersonen von Taggeldversicherungen danken wir vielmals für die Informationen.

Ein grosser Dank geht schliesslich an die Begleitgruppe des Projekts – bestehend aus Vertreter/innen des Bundesamts für Statistik, des Staatssekretariats für Wirtschaft, des Bundesamts für Justiz, des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie des Bundesamts für Sozialversicherungen – für die wertvollen Beiträge und Rückmeldungen.

1 Ausgangslage, Erkenntnisinteresse und Gliederung des Berichts

Das Postulat Maury Pasquier (15.3793) mit dem Titel «Mutterschaftsurlaub. Arbeitsunterbrüche vor dem Geburtstermin» fordert den Bundesrat auf, einen Bericht über die Unterbrüche der Erwerbstätigkeit von schwangeren Frauen vorzulegen. Der Bundesrat soll gemäss Postulat prüfen, ob in der Schweiz ein politischer Handlungsbedarf ersichtlich wird und sich insbesondere dazu äussern, ob ein Bedarf an einem pränatalen Mutterschaftsurlaub gegen Ende der Schwangerschaft besteht. Die Prüfung soll basierend auf einer Analyse von Lösungsansätzen anderer Länder sowie auf detaillierten statistischen Informationen – zum Ausmass von Erwerbsunterbrüchen vor dem Geburtstermin und dessen Gründen sowie zur Höhe und Dauer von Lohnfortzahlungen – vorgenommen werden.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die vorliegende Grundlagenstudie in Auftrag gegeben. Diese soll:

- den **gesetzlichen und reglementarischen Rahmen** rund um Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft in der Schweiz dokumentieren und analysieren;
- einen **internationalen Vergleich** zur sozialen Absicherung von Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt erarbeiten;
- **Erwerbsverläufe von schwangeren Frauen** detailliert dokumentieren und aufzeigen, welche Entschädigungen die schwangeren Frauen während Erwerbsunterbrüchen erhalten und
- darstellen, ob und welche **Massnahmen vonseiten der Unternehmen** ergriffen werden, um Erwerbsunterbrüche vor der Niederkunft möglichst zu verhindern, und wie die organisatorischen und finanziellen Folgen solcher Unterbrüche für den Betrieb abgedeckt werden.

Gliederung des Berichts

Nachfolgend wird im Abschnitt 2 das Untersuchungsdesign der Studie beschrieben. Der 3. Abschnitt zeigt die Ergebnisse der Analyse zum gesetzlichen und reglementarischen Rahmen in der Schweiz. Abschnitt 4 widmet sich dem internationalen Vergleich zum Umgang mit pränatalen Erwerbsunterbrüchen. Im Abschnitt 5 werden methodische Aspekte zur Stichprobe und zum Rücklauf der Befragungen von Müttern sowie von Arbeitgebenden thematisiert. Die Abschnitte 6 bis 10 enthalten die Ergebnisse der beiden Befragungen. Sie gliedern sich in die Themenbereiche Erwerbsverläufe während der Schwangerschaft (Abschnitt 6) Mutterschaftsurlaub und Weiterarbeit nach dem Urlaub (Abschnitt 7), Mutterschutz und Risikobeurteilung (Abschnitt 8), Finanzielle Absicherung (Abschnitt 9) und Handlungsbedarf aus Sicht der Befragten (Abschnitt 10). Dabei enthalten diese Kapitel jeweils einen Unterabschnitt zu den Erkenntnissen aus der Mütterbefragung, einen Unterabschnitt zu Erkenntnissen aus der Arbeitgebendenbefragung und ein Zwischenfazit zur Thematik. Im abschliessenden Abschnitt 11 wird ein Schlussfazit gezogen.

2 Untersuchungsdesign

Die statistischen Grundlagen zu Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft und Informationen zu spezifischen Problemlagen und Lösungsansätzen bei Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt wurden im Rahmen von vier Arbeitsschritten erarbeitet:

Experteninterviews und Dokumentenanalysen

Bei der detaillierten Darstellung und Analyse des **gesetzlichen und reglementarischen Rahmens in der Schweiz** interessiert insbesondere, welche Regelungen in kantonalen Gesetzen oder in Gesamtarbeitsverträgen über den bundesrechtlichen Rahmen zum wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Schutz von schwangeren Frauen hinausgehen. Dazu wurden Gesetzestexte, Gesamtarbeitsverträge und einschlägige Fachliteratur beigezogen sowie eine kurze E-Mail-Befragung der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, um bestehendes Know-how zu Regelungen, Good Practice und besonderen Herausforderungen auf Kantonsebene abzuholen. Informationen und Einschätzungen zu bestehenden Problematiken und Absicherungslücken stammen ausserdem aus Gesprächen mit Expert/innen.

Internationaler Vergleich

Publikationen internationaler Organisationen wie der OECD, der EU und des «International Network on Leave Policies and Research»¹ wurden herangezogen, um die in anderen (europäischen) Ländern bestehenden Regelungen bezüglich Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung, der Möglichkeit zum Urlaubsbezug vor der Geburt sowie zur sozialen Absicherung bei schwangerschafts- und/oder krankheitsbedingten Erwerbsausfällen vergleichend darzustellen.

Befragung von Müttern

Um detaillierte Informationen zu Erwerbsverläufen und Arbeitspensen sowie zu Entschädigungen und Lohnausfällen bei allfälligen schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüchen einzuholen, und um die Auswirkungen von Arbeitsunterbrüchen auf den wirtschaftlichen und sozialen Schutz der Frauen zu analysieren, wurde im Februar/März 2017 eine repräsentative Onlinebefragung von 5000 Müttern (Bruttostichprobe) durchgeführt, die zwischen Januar und August 2016 ein Kind geboren haben und Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben. Die Stichprobenziehung erfolgt aus dem EO-Register (deshalb konnten Frauen ohne Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung nicht in die Stichprobe aufgenommen werden). 2'809 Frauen haben den Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 56 Prozent entspricht.

Unternehmensbefragung

Um konkrete Erfahrungen, Handlungsbedarf und Lösungsansätze aus Arbeitgebersicht einzuholen, wurde im September/Oktober 2016 eine breit angelegte Onlinebefragung bei Unternehmen durchgeführt. Die Bruttostichprobe von rund 6000 Betrieben wurde aus dem Betriebs- und Unternehmensregister des Bundesamtes für Statistik (BFS) gezogen. Aus 3'575 Betrieben sind Antworten eingegangen. Der Rücklauf beträgt somit 60 Prozent.

¹ <http://www.leavenetwork.org/> (Stand November 2016).

3 Der gesetzliche und reglementarische Rahmen in der Schweiz

Die Dokumentation und Analyse des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens in der Schweiz beschreibt zunächst die auf Bundesebene geltenden Bestimmungen zur Mutterschaftsentschädigung sowie zum arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Schutz von schwangeren Frauen (Kap. 3.1). Fokus der darauffolgenden Abschnitte zu den Regelungen in den Personalgesetzen von Bund und Kantonen (Kap. 3.2), kantonalen Spezialgesetzen (Kap. 3.3) und in Gesamtarbeitsverträgen (Kap. 3.4) ist die Frage, inwiefern auf diesen Ebenen überobligatorische, d.h. über die bundesrechtlichen Bestimmungen hinausgehende Lösungen vorgesehen sind. Abschliessend werden die wichtigsten Probleme und Brennpunkte im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt herausgearbeitet (Kap. 3.5).

3.1 Regelungen auf Bundesebene

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen werden auf Bundesebene insbesondere im **Obligationenrecht (OR)**, dem **Erwerbersatzgesetz (EOG)**, dem **Arbeitsgesetz (ArG)** sowie den dazugehörigen Verordnungen vorgegeben und definieren Mindeststandards. Das OR bezieht sich grundsätzlich auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Für das OR wie für das EOG gilt, dass abweichende Regelungen in privatrechtlichen Gesamtarbeitsverträgen und individuellen Arbeitsverträgen nur dann zulässig sind, wenn sie einen mindestens gleichwertigen oder höheren Schutz gewährleisten. Inwiefern das OR auch im öffentlichen Sektor einen impliziten Mindeststandard definiert, ist nicht klar. Fest steht, dass viele im öffentlichen Sektor Beschäftigte durch Personalgesetze im Falle einer Schwangerschaft besser abgesichert sind (vgl. Abschnitt 3.2).

Einen ersten Überblick über die bundesgesetzlichen Regelungen im Bereich der Beschäftigung und Absicherung von schwangeren Frauen bieten Abbildung 1 und Abbildung 2, wobei aus Abbildung 1 insbesondere ersichtlich ist, für welchen Zeitraum bestimmte Regelungen gelten und in Abbildung 2 darauf eingegangen wird, inwiefern bestimmte Personengruppen von Regelungen ausgeschlossen sind. Aus Abbildung 2 ist insbesondere auch ersichtlich, dass das Arbeitsgesetz, welches als «Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel» konzipiert ist, gewisse Branchen, Betriebstypen und Beschäftigtengruppen ganz ausschliesst. Die im Gesetz enthaltenen Schutzbestimmungen gelten also für die dort beschäftigten schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht. So gibt es für sie beispielsweise kein gesetzlich verankertes achtwöchiges Arbeitsverbot nach der Geburt und auch kein Recht, in den ersten 16 Wochen nach der Geburt der Arbeit fernzubleiben. Weiter gilt das Arbeitsgesetz für eine grosse Zahl von Beschäftigten nur teilweise: So gelten für die öffentlichen Verwaltungen sowie bestimmte Beschäftigtengruppen wie insbesondere Personen, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben, nur die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz, nicht aber weitergehende Rechte von Schwangeren wie der Arbeit auf blosser Anzeige hin fernbleiben zu können oder nicht nachts arbeiten zu müssen.

Im Folgenden werden die Regelungen zu Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung, zum arbeitsrechtlichen Schutz von Schwangeren sowie zu ihrem wirtschaftlichen Schutz durch Kündigungsverbot und Lohnfortzahlungspflicht konkretisiert.

Über die genannten Gesetze hinaus ist für schwangere Erwerbspersonen auch die **soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder gesundheitsbedingten Erwerbsausfällen** relevant. Deshalb werden die in diesen beiden Bereichen bestehenden oder nicht existierenden bundesrechtlichen Regelungen ebenfalls kurz ausgeführt.

Abbildung 1: Wichtigste bundesrechtliche Regelungen bei Schwangerschaft nach betroffenem Zeitraum

Zeitraum vor Geburt				Zeitraum nach Geburt				
Ab Anfang	Ab dem 4. Monat	Ab dem 6. Monat	8 Wochen vor Geburt	8 Wochen nach Geburt	14 Wochen nach Geburt	16 Wochen nach Geburt	Ganze Dauer des Stillens	
Kündigungsverbot für Arbeitgeber (falls Probezeit abgelaufen) Art. 336c OR				Beschäftigungsverbot Art. 35a Abs. 3 ArG	Zeit für Stillen und Abpumpen muss freigegeben und bezahlt werden Art. 35a Abs. 2 ArG			
Beschäftigung nur mit Einverständnis der Arbeitnehmerin Art. 35a Abs. 1 ArG							Sofern die AN stillt Art. 35a Abs. 1 ArG	
Recht der AN, der Arbeit auf bloße Anzeige hin fernzubleiben oder sie zu verlassen (keine Lohnfortzahlungspflicht des AG) Art. 35a Abs. 2 ArG								
				Mutterschaftsentschädigung Art. 16b - 16h EOG, Art. 23 - 35 EOV				
Bei beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten: Ersatzarbeit oder 80% Lohnzahlung Art 35 Abs. 3 ArG					Sofern die Arbeitnehmerin stillt Art 35 Abs. 3 ArG			
Tägliche Arbeitszeit vom maximal 9 Stunden Art. 60 Abs. 1 ArGV					Sofern die Arbeitnehmerin stillt Art. 60 Abs. 1 ArGV			
Bei Arbeit zw. 20 und 6 Uhr auf Wunsch gleichwertige Arbeit Art. 35b Abs. 1 ArG			Keine Arbeit zw. 20 und 6 Uhr Art. 35a Abs. 4 ArG				Art. 35b Abs. 1 ArG	
Bei Stehender Tätigkeit mehr Ruhezeit und zusätzliche Pausen Art. 61 Abs. 1 ArGV								
					Stehende Tätigkeit max. 4 h pro Tag Art. 61 Abs. 2 ArGV			

Darstellung BASS, in Anlehnung an ein Merkblatt der FMH

Abbildung 2: Wichtigste bundesrechtliche Regelungen bei Schwangerschaft nach betroffenen Personengruppen

Erwerbsersatzgesetz (EOG)*Gilt für alle*

- Anspruchsberechtigung der Mutterschaftsentschädigung und
- Höhe der Mutterschaftsentschädigung

Obligationenrecht (OR)*Gilt für die Privatwirtschaft*

- Mindestdauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt (14 Wochen)
- Kündigungsschutz bei Schwangerschaft
- Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingten Arbeitsausfällen (wie Krankheit)

Arbeitsgesetz (ArG) und Mutterschutzverordnung*Gilt nicht für alle Branchen und Beschäftigtengruppen.***Keine Gültigkeit**

- *Landwirtschaftsbetriebe,*
- *Gartenbaubetriebe,*
- *Fischereibetriebe,*
- *Familienbetriebe und private Haushaltungen*
- *Weitere Spezialfälle*

Nur Gesundheitsschutz

- *Verwaltungen des Bundes, der Kantone & Gemeinden*
- *Arbeitnehmende mit höherer leitender Funktion, wissenschaftlicher oder selbständiger künstlerischer Tätigkeit*

Gesundheitsschutz:

- Schutz bei beschwerlicher und gefährlicher Arbeit (inkl. Ersatzarbeit oder Lohnfortzahlungspflicht)
- Beschäftigungserleichterungen (max. 9 Std./Tag; zusätzliche Pausen)

Volle Gültigkeit

- *Übrige Branchen & Beschäftigtengruppen*

Gesundheitsschutz:

- Schutz bei beschwerlicher und gefährlicher Arbeit (inkl. Ersatzarbeit oder Lohnfortzahlungspflicht)
- Beschäftigungserleichterungen (max. 9 Std./Tag; zusätzliche Pausen)

Weitere Bestimmungen

- Recht, fernzubleiben auf blosser Anzeige hin
- Verbot der Nachtarbeit (20-6 Uhr) 8 Wochen vor Geburtstermin (inkl. Ersatzarbeit oder Lohnfortzahlungspflicht)
- 8 Wochen Beschäftigungsverbot nach Geburt, bis 16. Woche Beschäftigung nur mit Einverständnis der Beschäftigten

Darstellung BASS

Anmerkung: Für Erklärungen zu weiteren Spezialfällen vgl. Fussnote 5 auf Seite 9

3.1.1 Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung

Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ist der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub in Artikel 329f des Obligationenrechts (OR) festgeschrieben. Art. 329f. OR regelt nur das Recht der betroffenen Arbeitnehmerin, der Arbeit während 14 Wochen nach der Niederkunft der Arbeit fernzubleiben. Die Ausgestaltung der Mutterschaftsentschädigung wird im Erwerbssersatzgesetz EOG (Art. 16b bis Art. 16h) sowie in dessen Verordnung (Art. 23 bis Art. 35 EOV) ausgeführt. OR und die Regelungen im EOG sehen keine **gesetzlich geregelte Möglichkeit vor, den bezahlten Mutterschaftsurlaub schon vor der Geburt anzutreten**. Bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt kann die Mutter beantragen, den Beginn der Mutterschaftsentschädigung bis zum Tag aufzuschieben, an dem das Kind das Spital verlässt (Art. 16c EOG) (Art. 16c EOG).

Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch 196 CHF pro Tag (Art. 16e und 16f EOG). Die **Entschädigung** wird grundsätzlich basierend auf dem letzten Lohn vor der Geburt berechnet (Art. 31 Abs. 1 EOV). Für Arbeitnehmerinnen, die in keinem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis stehen oder deren Erwerbseinkommen starken Schwankungen ausgesetzt ist, wird für die Ermittlung des massgebenden Erwerbseinkommens in der Regel das während den letzten drei Monaten vor der Geburt erzielte Einkommen herangezogen. Die Wahl der massgebenden Periode obliegt der Ausgleichskasse und kann auch auf eine längere Zeitperiode ausgedehnt werden (bis höchstens 12 Monate). Dabei muss die Periode so gewählt werden, dass die Ermittlung eines den Verhältnissen angemessenen Durchschnittslohnes ermöglicht wird (BSV 2016a, 52).²

Anspruchsberechtigt ist eine Frau, wenn sie während der 9 Monate³ unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung AHVG obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Ausserdem muss die Frau zum Zeitpunkt der Niederkunft noch immer angestellt bzw. selbständig erwerbend sein (Art. 16b Abs. 1 EOG). Allerdings haben auch arbeitslose sowie arbeitsunfähige Mütter Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, wenn sie bis zur Geburt ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen oder am Tag der Geburt die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosentaggeldern erfüllen (Art. 29 EOV), oder wenn sie bis zur Niederkunft ein Unfall- oder Krankentaggeld oder ein Taggeld der Invalidenversicherung bezogen haben⁴ (Art. 30 EOV). Für diese Frauen entspricht die Mutterschaftsentschädigung mindestens dem bisher bezogenen Taggeld (Art. 16g Abs. 2 EOG). Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis sind, unterstehen dem allgemein geltenden achtwöchigen Arbeitsverbot nach der Niederkunft (Art. 35a Abs. 3 ArG) auch dann, wenn sie eine dieser oben erwähnten Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllen (beispielsweise, weil sie zuvor weniger als 5 Monate gearbeitet haben.) Ihr Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Obligationenrecht oder dem Arbeitsvertrag, wenn dieser insgesamt Ansprüche gewährt, welche als gleichwertig anerkannt sind (vgl. unten, Kap. 3.1.3).

Falls eine Frau vor Ende des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs ihre Arbeit wiederaufnimmt, entfällt ab diesem Zeitpunkt ihr Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung (Art. 16 d EOG). Nach Art. 35a Abs. 3 ArG dürfen Frauen während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft gar nicht und danach von der

² Beispielsweise kann in ausgesprochenen Saisonberufen wie z.B. Hotellerie eine Zeitspanne von 3 Monaten aus dem Vorjahr der Ermittlung des Erwerbseinkommens zugrunde gelegt werden (BSV 2016a, Abschnitt 5034).

³ Erfolgt die Niederkunft vor Ablauf des 9. Schwangerschaftsmonats, wird die verlangte Versicherungsdauer herabgesetzt (Art. 16b Abs. 2 EOG).

⁴ Gemäss Art. 30 Abs. 2 EOV besteht der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung auch dann, wenn die Mutter im Zeitpunkt der Geburt noch in einem gültigen Arbeitsverhältnis steht, ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung (gemäss OR, vgl. Kap. 3.1.3) jedoch vor diesem Zeitpunkt schon erschöpft war. Ausserdem werden zur Berechnung des für die Mutterschaftsentschädigung massgebenden Lohns diejenigen Tage nicht berücksichtigt, in denen die Mutter aufgrund von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit und weiterer nicht selbst verschuldeter Gründe kein oder nur ein vermindertes Einkommen hatte (Art. 31 EOV).

neunten bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Diese letzte Regelung gilt wie erwähnt nur, wenn die betroffene Frau in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fällt.

3.1.2 Arbeitsrechtlicher Schutz von schwangeren Frauen

Grundsätze und Geltungsbereich

Das **Arbeitsgesetz** (ArG) und die entsprechende Verordnung (ArGV 1) sehen in ihrem Geltungsbereich besondere Schutzmassnahmen für schwangere Frauen und stillende Mütter vor. Das Arbeitsgesetz legt fest, unter welchen Voraussetzungen diese Frauen beschäftigt werden dürfen, und regelt die Pflichten der Arbeitgebenden in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Gewährleistung von Ersatzarbeit (Art. 35, 35a und 35b ArG). In der Verordnung zum Arbeitsgesetz (Art. 62 und Art. 63 ArGV 1) werden die Pflichten der Arbeitgebenden zum Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft mit Blick auf «gefährliche und beschwerliche Arbeiten» weiter präzisiert. Die auf Art. 62 Abs. 4 ArGV 1 basierende **Mutterschutzverordnung** (SR 822.111.52) umschreibt Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten mit einem hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind und regelt die Kriterien zur Beurteilung gefährlicher und beschwerlicher Arbeiten (Risikobeurteilung) sowie zur Überprüfung von Schutzmassnahmen.

Generell vom Arbeitsgesetz und den darauf basierenden Bestimmungen **ausgenommen** sind namentlich Landwirtschaftsbetriebe, Gartenbaubetriebe, Fischereibetriebe, Familienbetriebe (gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG) und private Haushaltungen.⁵ Gewisse Betriebe und Personen sind zwar nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt, für sie sind jedoch die **Vorschriften über den Gesundheitsschutz** anwendbar (Art. 6, 35 und 36a ArG). Dies gilt für die Mehrheit aller Verwaltungsangestellten des Bundes, der Kantone und der Gemeinden; für Angestellte aus Betrieben, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz AGZ) unterstehen; für Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Funktion, eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben, sowie für Lehrkräfte an Privatschulen und in Anstalten (Art. 3a ArG). Die meisten im Folgenden ausgeführten schwangerschaftsrelevanten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes fallen unter den Gesundheitsschutz und können somit auf diese Betriebe und Personen angewendet werden. Auf die Ausnahmen wird im Folgenden jeweils hingewiesen.

Beschäftigung und Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft

Arbeitgebende sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen und stillende Mütter so zu gestalten, dass deren Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG). Im Zeitraum vor der Geburt gelten allgemein folgende **Arbeitsverbote, Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungserleichterungen**: Schwangere Frauen dürfen pro Tag höchstens 9 Stunden beschäftigt werden (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1), ab dem 4. Schwangerschaftsmonat steht ihnen bei hauptsächlich stehender Tätigkeit eine tägliche Ruhezeit von mind. 12 Stunden und alle 2 Stunden eine zusätzliche Kurzpause von 10 Minuten zu (Art 61 Abs. 1 ArGV). Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf höchstens 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art 61 Abs. 2 ArGV). Zudem

⁵ Für diese Betriebe sind nur die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über das Mindestalter anwendbar.

Zudem sind folgende Betriebe und Personen ebenfalls vom Geltungsbereich des gesamten Arbeitsgesetzes ausgenommen: Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge unterstehen; Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften; das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen; die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen; Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung; Arbeitnehmende, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen (Art. 2 und 3 ArG in Verbindung mit Art. 3a ArG).

dürfen schwangere Frauen ab der 8. Woche vor dem Geburtstermin nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtarbeit) beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG), und ihnen steht generell das Recht zu, auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernzubleiben oder sie zu verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG). Diese beiden letzten Regelungen fallen nicht unter den Gesundheitsschutz und gelten damit nicht für den im oben erwähnten Personenkreis; es sei denn, dies ist in einem Personalgesetz oder einem GAV explizit so bestimmt.

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten

Gewisse Arbeiten gelten als gefährlich und beschwerlich für Mutter und Kind. Dies sind gemäss der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz folgende Arbeiten:

- (a) Bewegen schwerer Lasten
- (b) Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe
- (c) Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen sowie äussere Krafteinwirkungen auf den Körper wie Stösse, Vibrationen und Erschütterungen
- (d) Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Mikroorganismen
- (e) Arbeiten unter Einwirkung von Lärm
- (f) Arbeiten unter Einwirkung von ionisierender und nichtionisierender Strahlung
- (g) Arbeiten unter Einwirkung von chemischen Gefahrenstoffen
- (h) Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen, sowie Akkordarbeit und taktgebundene Arbeit
- (i) (i) Arbeiten bei Überdruck (z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.), Unterdruck und in sauerstoffreduzierter Atmosphäre

Bevor Frauen im gebärfähigen Alter für Stellen mit solchen Arbeiten angestellt werden, haben Unternehmen eine **Risikobeurteilung** unter Beizug von fachlich kompetenten Personen vorzunehmen und diese bei jeder bedeutsamen Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen (Art. 63 Abs. 1 und 2 ArGV 1). Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen Arbeiten nur ausführen, wenn auf Grund der Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete **Schutzmassnahmen** ausgeschlossen werden kann (Art 62 Abs. 1 ArGV). Diese Schutzmassnahmen müssen zudem periodisch (mind. vierteljährlich) auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden (Art 62 Abs. 2 ArGV). Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen via Anschlagbrett oder auf andere Weise über die besonderen Schutzvorschriften bei Mutterschaft zu informieren (Art. 47 Abs. 1 Bst. b ArG, Art. 69 Abs. 2 ArGV 1).

Im Falle einer Schwangerschaft obliegt es dem Arzt oder der Ärztin der betreffenden Mitarbeiterin, eine Eignungsuntersuchung vorzunehmen (Art. 2 Mutterschutzverordnung). Dabei werden der Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin und die im Rahmen der Risikobeurteilung erworbenen Informationen berücksichtigt. In einem ärztlichen Zeugnis zuhanden der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebenden wird festgehalten, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen (bzw. zusätzlichen Schutzmassnahmen oder Anpassungen) eine Beschäftigung am betreffenden Arbeitsplatz möglich ist (Art. 3 Mutterschutzverordnung). Bei mangelhafter Risikobeurteilung oder unwirksamer/ungenügender Umsetzung von Schutzmassnahmen sowie aufgrund weiterer Hinweise auf eine Gefährdung kann vom Arzt oder der Ärztin ein **Beschäftigungsverbot** ausgesprochen werden (Art. 2 Mutterschutzverordnung). Die Kosten, die im Rahmen der Risikobeurteilung und der Wirksamkeitsüberprüfung der Schutzmassnahmen entstehen, hat der Arbeitgebende zu tragen (Art. 4 Mutterschutzverordnung).

Ersatzarbeit

Wenn die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind ergibt und keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden kann, hat der Arbeitgebende eine schwangere Frau an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen (Art. 64 Abs. 3 ArgV 1). Kann der Arbeitgebende keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, ist die schwangere Arbeitnehmerin nicht verpflichtet, zur Arbeit zu gehen, und hat Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohns (Art. 35 Abs. 3 ArG).

Für Arbeitnehmerinnen, die *vollumfänglich* dem Arbeitsgesetz unterstellt sind wie beispielsweise Detailhandel und Gastgewerbe, gelten analoge gesetzliche Bestimmungen für Schicht- und Nachtarbeit.⁶ Der Arbeitgebende hat in diesem Fall gemäss Art. 35b ArG schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, auf ihren Wunsch nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Ist dies nicht möglich, steht der Schwangeren ebenfalls eine Freistellung bei 80 Prozent des Lohns zu.

3.1.3 Wirtschaftlicher Schutz von werdenden Müttern nach Obligationenrecht (OR)

Grundsätze und Geltungsbereich

Das Obligationenrecht (OR) schützt schwangere Frauen und Wöchnerinnen vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht (Lohnfortzahlung) und vor Entlassung (Kündigungsschutz). Das OR gilt für **privatrechtliche Arbeitsverhältnisse**. Seine Mindeststandards werden faktisch jedoch auch im öffentlichen Sektor grundsätzlich nicht unterlaufen. Die Bestimmungen des OR legen das gesetzliche Minimum fest, jedoch können öffentlich-rechtliche Erlasse zum Personalrecht, individuelle Arbeitsverträge, Personalreglemente und Gesamtarbeitsverträge für die Mutterschaft sowie für die Zeit vor und nach der Niederkunft abweichende Regelungen vorsehen, sofern sie einen besseren oder einen mindestens gleichwertigen Schutz gewährleisten (Art. 324a Abs. 4 OR).

Des Weiteren garantiert es auch den Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden (Art. 328 OR). Insbesondere für Arbeitnehmende, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen, kann dieser Schutz von Bedeutung sein. Die Durchsetzung des Rechts auf Gesundheitsschutz – und damit auf Grundlage des OR – ist vor dem Zivilgericht für die Arbeitnehmerin allerdings komplizierter und kostenintensiver, als wenn das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt.

Kündigungsschutz

Das OR regelt die **Kündigungsbedingungen** im Falle von Schwangerschaft und Mutterschaft. Eine schwangere Arbeitnehmerin oder eine Wöchnerin kann das Arbeitsverhältnis innerhalb der Kündigungsfrist kündigen. Die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden dagegen ist nach Ablauf der Probezeit (maximal drei Monate⁷) während der Schwangerschaft sowie in den 16 Wochen nach der Niederkunft nichtig (Art. 336c Abs. 1 OR). Ist die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR).

Während der **Probezeit** ist die Arbeitnehmerin nicht gänzlich ungeschützt: Wird das Arbeitsverhältnis aus einem mit der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Grund durch den Arbeitgeber gekündigt, han-

⁶ Die Bestimmungen in Art. 35a ArG (Verbot der Nachtarbeit für schwangere Frauen ab der 8. Woche vor der Niederkunft) und Art. 35b ArG (Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Nachtarbeit für schwangere Frauen) fallen nicht unter den Bereich des arbeitsrechtlichen Gesundheitsschutzes und sind daher für die oben erwähnten ausgeschlossenen Personengruppen nicht anwendbar.

⁷ Art. 335b OR.

delt es sich um eine diskriminierende und missbräuchliche Kündigung, woraus für die Arbeitnehmerin ein Anspruch auf eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen entsteht (Art. 3 und 5 GLG; Art. 336 ff. OR). Anders als sonst in der Schwangerschaft wird die Kündigung in diesem Fall jedoch nicht nichtig.

Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingten Ausfällen

Kann eine Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht arbeiten, hat der Arbeitgebende ihr den Lohn trotzdem während einer beschränkten Zeit im gleichen Umfang zu entrichten (Art. 324a Abs. 3 OR). Schwangerschaft wird im Gesetz (OR) gleich behandelt wie Krankheit oder Unfall. Die Voraussetzungen für den Anspruch und die Dauer der Lohnfortzahlung sind an die tatsächliche und vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses gebunden. Der Arbeitgebende ist nur zu Lohnfortzahlungen verpflichtet, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde (Art. 324a Abs.1 OR). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so ist der Arbeitgebende im ersten Dienstjahr zu mindestens 3 Wochen Lohnzahlung zu 100 Prozent verpflichtet. In den nachfolgenden Jahren kommen in der Praxis verschiedene Skalen der Kantonsgerichte (Basler, Zürcher und Berner Skala, vgl. **Tabelle 1**) zur Anwendung, da das Gesetz keine verbindlichen Regelungen zur Dauer vorsieht (Art. 324a Abs. 2 OR). Der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Fällt dieser Zeitpunkt beispielsweise ins dritte Dienstjahr, so besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung je nach Kanton entweder 2 Monate (Berner und Basler Skala) oder 9 Wochen (Zürcher Skala).

Tabelle 1: Skalen Lohnfortzahlung

Skala und Geltungsbereich	Dauer der Lohnfortzahlung
Basler Skala (BS, BL)	
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
Ab 21 Dienstjahren	6 Monate
Zürcher Skala (ZH, SH, TG)	
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
Pro weiteres Jahr	je 1 zusätzliche weitere Woche
Berner Skala (alle übrigen Kantone)	
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Quelle: BSV 2016b

Gemäss der Mehrheit der kantonalen Rechtsprechung und herrschender Lehre ist die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit verlängert (Pärli et al. 2015, 93; Streiff et. al 2012, 324 a/b N. 25 und zitierte Referenzen). Demnach kann eine Arbeitnehmerin, die während 8 Wochen zu 50 Prozent arbeitsunfähig ist und sich im ersten Dienstjahr befindet (und damit auf Anspruch hat auf 3 Wochen Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Verhinderung), ihren Lohn während 6 Wochen beziehen (Travail Suisse 2012).

Zu beachten ist weiter, dass die Absenzen infolge einer Arbeitsverhinderung, die gemäss Obligationenrecht Anspruch auf eine Lohnfortzahlung geben, im Laufe eines jeden Dienstjahres zusammengerechnet werden. Pro Dienstjahr werden also die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, unabhängig von ihrer Dauer, zusammengezählt, bis der Anspruch auf Lohnfortzahlung ausgeschöpft ist. Dabei gilt Schwangerschaft nicht als Arbeitsverhinderung, die zusätzlich zum Lohnanspruch bei Krankheit eine weitere Lohnzahlungspflicht begründet (Bundesgericht, 18.12.1992, SJ 1993, 349; siehe dazu Travail Suisse 2012), sondern wird analog zu Krankheit oder Unfall als unverschuldete Verhinderung behandelt. War also eine Frau bereits vor der Schwangerschaft krank, verkürzt dies ihre Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft gemäss OR entsprechend. Art. 324a Abs. 3 OR wird von einer Minderheit in der juristischen Lehre so ausgelegt, dass pro Dienstjahr schwangerschaftsbedingte Abwesenheiten nicht mit anderen unverschuldeten Absenzen addiert werden, sondern vielmehr unabhängig davon ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.⁸ Gemäss Expertenaussage erachtet ein Teil dieser Minderheit in der juristischen Lehre die Zusammenlegung von Krankheit und Schwangerschaft beim Lohnfortzahlungsanspruch jedoch als nicht zulässig und verortet diesbezüglich ein Gleichstellungsproblem, da nur Frauen von schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit betroffen sein können.⁹

Neben klar gesundheitlich bedingten Erwerbsausfällen von Schwangeren stellt sich in zwei weiteren Situationen die Frage der Lohnfortzahlung. Erstens können schwangere Frauen, für die das Arbeitsgesetz gilt, jederzeit **auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben** (Art. 35a Abs. 1 und 2 ArG). Für dieses Recht besteht keine zeitliche Begrenzung, aber auch **keine Lohnfortzahlungspflicht** durch den Arbeitgebenden. Zweitens kann eine Schwangere ausfallen, weil die Arbeit gemäss Mutterschutzverordnung als **gefährlich oder beschwerlich** eingestuft ist und der Arbeitgebende keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann. In diesem Fall hat der Arbeitgebende gemäss den Bestimmungen in Art. 35 Abs. 3 ArG bis zum Ende der Schwangerschaft **80% des Lohns** zu entrichten.

3.1.4 Krankentaggeldversicherung

Um das Risiko der Lohnfortzahlungspflicht zu decken und um die Dauer des Lohnanspruchs bei Absenzen aus gesundheitlichen Gründen bzw. infolge Schwangerschaft zu verlängern, können Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens gleichwertigem Schutz abschliessen (Art. 324a Abs. 4 OR). Nach Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine Regelung jedenfalls dann gleichwertig, wenn sie bei hälftiger Prämienteilung und einer maximalen Wartefrist von 2-3 Tagen Taggelder von 80% des Lohnes während maximal 720 innert 900 Tagen ausrichtet (BGE 135 III 640, E. 3.2.3; Entscheidung vom 1. Oktober 2014, 4A_98/2014, E. 3.2.1, siehe auch Bundesgerichtsurteil 4C.275/2002 vom 5.12.2002).¹⁰ Diese Regelung mit einer Wartefrist von 30 Tagen, in denen der Arbeitgebende den Lohn selber fortzahlt, ist weit verbreitet. Es handelt sich jedoch nicht um eine obligatorische Sozialversicherung. Vielmehr ist diese verbesserte Absicherung **freiwillig**, sofern sie nicht durch einen personalrechtlichen Erlass oder einen Gesamtarbeitsvertrag dazu verpflichtet werden.

⁸ Siehe Streiff et al. 2012, Art. 324 a/b N. 25 und zitierte Referenzen. Vgl. auch Stellungnahme des Bundesrates vom 20.05.2015 zur Interpellation 15.3154, «Unterbrechung der Berufstätigkeit vor dem Geburtstermin», eingereicht am 17.03.2015 von Liliane Maury Pasquier, <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20153154> (Stand Nov. 2016).

⁹ Auch im Bericht des Bundesrates «Einkommen der Mutter bei Aufschub der Mutterschaftsentschädigung infolge längerer Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes» (2016) wird ein separates jährliches Zeitguthaben gefordert und mit dem Argument der Gleichstellung von Frau und Mann begründet. (S. 22)

¹⁰ Krankentaggelder, welche von einer Versicherung bezahlt werden, sind von den Sozialabgaben befreit (mit Ausnahme der Pensionskasse, wo je nach Kasse unterschiedliche Regelungen gelten und die Befreiung von der Beitragspflicht oft nach drei Monaten Arbeitsunfähigkeit erfolgt). Dadurch, dass keine Sozialabzüge gemacht werden müssen, resultiert für Arbeitnehmende oft ein Einkommen von mehr als 80% des Nettolohns, wenn die Arbeitgebenden die 80% des Bruttolohns, die sie von der Versicherung erhalten, an die Arbeitnehmerinnen weitergeben.

Theoretisch könnte ein Arbeitgebender eine Taggeldversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetz (KVG) abschliessen. In der Realität ist dies kaum je der Fall, weil die privaten Versicherungen kaum bereits sind, zu den dort gegebenen Bedingungen Taggelder von mehr als 40 CHF pro Tag anzubieten. In der Regel wird daher eine Kollektiv-Taggeldversicherung nach dem rein privatrechtlichen Versicherungsvertragsgesetz (VVG) abgeschlossen. Eine Privatversicherung kann dadurch beliebig einzelne Firmen ablehnen oder innerhalb der versicherten Betriebe einzelnen Beschäftigten den Versicherungsschutz verweigern. Sie kann auch beliebig die Prämie erhöhen, falls sich in einem Betrieb im Vorjahr überdurchschnittlich viele Ausfälle auftraten. Gerade Selbständigerwerbende und kleine Unternehmen sind teilweise schlecht abgesichert, wenn für sie exorbitant hohe Prämien der privaten Taggeldversicherungen ein Problem darstellen können. Grosse Unternehmen und Verwaltungen dagegen tragen das Risiko teilweise selber, weil die Risikoverteilung bei einer grossen Beschäftigtenzahl kein Problem darstellt.

Auch bei Stellenwechseln können Versicherungslücken bei der Taggeldversicherung auftreten. Zudem ist festzuhalten, dass die Taggelder oft nur 80% des Verdiensts decken, also ebenfalls zu einer Einkommenseinbusse führen.

3.1.5 Anspruch auf Taggelder gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz während der Schwangerschaft

Arbeitnehmerinnen, die während ihrer Schwangerschaft die Stelle verlieren, zum Beispiel, weil eine befristete Anstellung ausläuft oder sie selber kündigen, können sich – wenn sie die sonstigen Voraussetzungen erfüllen – Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen. Die Taggelder decken in diesem Fall grundsätzlich die ganze Zeit bis zur Geburt (Minimum 200 Taggelder = 40 Wochen). Frauen, die bereits zu Beginn der Schwangerschaft arbeitslos waren dagegen, können während der Schwangerschaft ausgesteuert werden. Für sie besteht keine finanzielle Absicherung, die dem Kündigungsschutz während einer Anstellung vergleichbar wäre. Als Ausgesteuerte verlieren sie auch ihren Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung.

Auch Schwangere, welche ALV-Leistungen beanspruchen, sind verpflichtet, Arbeit zu suchen und diese Bemühungen nachzuweisen (Art. 17 Abs. 1 AVIG), jedoch verzichtet die Arbeitslosenversicherung in den letzten beiden Monaten vor dem Geburtstermin auf diesen Nachweis (SECO 2016, B320). Schlägt ein RAV eine berufliche Massnahme vor (Kurse, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, qualifizierende Beschäftigungsmassnahmen, Praktika usw.), so ist eine schwangere Frau verpflichtet, sich daran zu beteiligen. Dieser Grundsatz gilt bis zum Ende ihrer Schwangerschaft. Sie kann nur durch ein Arzteugnis davon dispensiert werden (Travail Suisse 2012).

Erwerbslose Frauen, die während einer Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend **nicht oder nur vermindert arbeitsfähig** sind, haben nur **während 30 Tagen** Anspruch auf ihr Taggeld. Dies entspricht der Regelung zu Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 30 aufeinanderfolgende Tage, gelten Schwangere als nicht vermittlungsfähig und verlieren ihr Recht auf Arbeitslosenentschädigung (Art. 28 Abs. 1 AVIG). Innerhalb der Rahmenfrist können zudem insgesamt höchstens 44 Taggelder bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft bezogen werden. Ist eine schwangere Frau bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeit wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig, beginnt die 30-tägige Frist ab diesem Zeitpunkt zu laufen (SECO 2016, C168). Auch wenn das Arbeitslosen-Taggeld wegen gesundheitlichen Problemen bis zur Geburt eingestellt wird, hat die betreffende Frau jedoch Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung, solange die Taggelder nicht ausgeschöpft sind, sie also nicht ausgesteuert ist (BSV 2014, 31/32).

3.2 Personalgesetze von Bund und Kantonen

Die bisher dargestellten rechtlichen Grundlagen verstehen sich als auf Bundesebene geregelte Minimalstandards. Viele im öffentlichen Sektor Beschäftigte sind jedoch durch Personalgesetze im Falle einer Schwangerschaft besser abgesichert (vgl. **Tabelle 16** im Anhang). Wie bereits die Berichte von Fuchs (2008) und des Bundesrats (2016) gezeigt haben, verfügen alle Kantone ausser Appenzell-Innerrhoden und Uri in ihren Personalgesetzen, -verordnungen und -reglementen über grosszügigere Regelungen betreffend Mutterschaftsurlaub als das EOG. Ein Grossteil der Kantone sieht einen längeren Mutterschaftsurlaub und eine Entschädigung von 100% des Lohns vor. Die **häufigste Lösung**, welche 12 Kantone (AG, AR, BE, BS, FR, JU, LU, SZ, TG, TI, VS und ZH) gewählt haben, umfasst **16 Wochen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub, wovon 2 Wochen vor der Geburt bezogen werden können**, resp. bezogen werden müssen (TG¹¹). In Zug kann von den 16 Wochen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub bis zu 4 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.¹² Weitere 5 Kantone kennen ebenfalls einen voll entschädigten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, sehen jedoch keinen Teilbezug vor der Niederkunft vor (BL, NW, OW, SG und SO). Noch grosszügiger sind der Bund sowie die Kantone Neuchâtel, Schaffhausen und Waadt, die einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten (entspricht 122 Tagen oder 17.4 Wochen) gewähren, wovon 2 Wochen (NE: 24 Tage) vor der Geburt bezogen werden können. Den längsten voll bezahlten Mutterschaftsurlaub kennt Genf mit 20 Wochen, wobei das Personalgesetz keinen Bezug vor dem Geburtstermin vorsieht. In Glarus und Graubünden¹³ wird während 14 Wochen eine Mutterschaftsentschädigung von 90% (statt 80%) des Lohns ausgerichtet.

Verschiedene Personalgesetze kennen **Einschränkungen** für diese teilweise grosszügigen Leistungen und richten in bestimmten Fällen lediglich Leistungen nach EOG aus. Diverse Kantone (AG, BL, BS, FR, GE, GL, OW, NW, SH, SZ und ZG) reduzieren entweder die Dauer oder die Höhe der Mutterschaftsentschädigung für Mitarbeiterinnen, die ein gewisses **Soll an Dienstjahren** nicht erfüllen. Teils wird der Vorbezug vor dem Geburtstermin nicht allen gewährt (AG, BS, SZ, VS). Weiter kürzen gewisse Kantone (BL, BS, FR und VS) ihre Leistungen, wenn die Mitarbeiterin auf Ende des Mutterschaftsurlaubs oder während eines Zeitraums von bis zu 6 Monaten nach dem Urlaub **kündigt**, das Pensum nach dem Urlaub **reduziert** oder einen **längeren unbezahlten Urlaub** an den Mutterschaftsurlaub anhängt. Die Kantone Freiburg und Basel-Landschaft reduzieren die Leistungen zudem, wenn die **Schwangerschaft bei Stellenantritt** bereits bestand.

Gewisse Kantone kennen Spezialregelungen beim Mutterschaftsurlaub: Der Kanton Jura gewährt bei **Mehrlingsgeburten** 4 zusätzliche Wochen Mutterschaftsurlaub. Einen bezahlten 4-wöchigen **Stillurlaub** für stillende Mütter im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gewähren die Kantone Jura und Waadt. Im Kanton Neuchâtel können die überobligatorischen 24 Tage bezahlten Mutterschaftsurlaubs entweder vor der Geburt oder gegebenenfalls auch vom Vater bezogen werden. Im Tessin können die beiden über den

¹¹ Im Kanton Thurgau entfällt der obligatorisch zu beziehende 2-wöchige Schwangerschaftsurlaub ganz oder teilweise bei Niederkunft vor dem errechneten Termin. Am Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub ändert sich jedoch nichts. Bei Niederkunft nach dem errechneten Termin besteht gleichwohl Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ab der Niederkunft, doch wird für die Dauer, die den 16-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub übersteigt, ein unbezahlter Urlaub gewährt (was nicht im Einklang steht mit dem EOG).

¹² Der Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub gemäss Art. 16e und 16f EOG bleibt jedoch bestehen.

¹³ Zusätzlich zu diesen 14 Wochen Mutterschaftsurlaub bezahlt der Kanton momentan noch 2 Wochen Schwangerschaftsurlaub vor der Geburt. Gemäss Medienmitteilung der Standeskanzlei wurde die Teilrevision des Personalgesetzes vom Grossen Rat gutgeheissen und tritt auf 2017 in Kraft. Die Teilrevision beinhaltet unter anderem folgende Punkte: Der zweiwöchige Schwangerschaftsurlaub vor der Niederkunft wird abgeschafft; dafür wird der gesundheitliche Schwangeren- und Mutterschutz ausgebaut.
<https://www.gr.ch/DE/Medien/Mitteilungen/MMStaka/2016/Seiten/2016062201.aspx>

obligatorischen Mutterschaftsurlaub hinausgehenden Wochen zu 50% über 4 Wochen hinweg bezogen werden, um den Arbeitseinstieg entsprechend zu staffeln.

Weitere Pauschalregelungen zur Freistellung und Lohnfortzahlung **direkt vor der Geburt** kennen folgende Kantone: Die Verordnung über den Elternurlaub des Kantons Basel-Landschaft hält fest, dass einer Mitarbeiterin auf Gesuch hin ab ihrem sechsten Schwangerschaftsmonat, unter entsprechender Kürzung des Lohnanspruches, eine **Reduktion ihres Arbeitspensums** oder **unbezahlter Urlaub** zu gewähren ist. Auch in Basel-Stadt wird in der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub auf die Möglichkeit der Pensenreduktion vor der Geburt hingewiesen. Solche Regelungen stammen teils aus der Zeit vor Einführung der obligatorischen Mutterschaftsversicherung. Sie sind für die Schwangeren nicht nur deshalb nachteilig, weil sie sich auf das Einkommen während der Schwangerschaft negativ auswirken, sondern senken auch ihren Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung.

Im Kanton Freiburg können schwangere Mitarbeiterinnen von der Dienstchefin oder vom Dienstchef (in Absprache mit der Personalfachstelle) **verpflichtet** werden, bis zu **6 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub** vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft zu beziehen, wenn sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr in der Lage sind, ihre Funktion auszuüben.¹⁴ In den Kantonen Luzern, Waadt, Zürich und Neuchâtel werden Abwesenheiten in den letzten zwei Wochen (NE: 24 Tagen) vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet, wenn die Arbeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden niedergelegt werden muss.

Die Kantone kennen bei der Verrechnung des vor der Geburt bezogenen Anteils des Mutterschaftsurlaubs mit der zur Verfügung stehenden Gesamtdauer teilweise Regelungen, die nicht in jedem Fall die im OR garantierten 14 Wochen nach der Geburt sicherstellen (FR, TG, ZG). Teilweise wird explizit geregelt, dass in einem solchen Fall zwar die 14 Wochen bezogen werden können, diese aber nicht bezahlt werden (FR, TG). In einem Fall werden bestimmten Angestellten gemäss Personalreglement generell nur 8 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt (VS). Diese Widersprüche zu bundesrechtlichen Regelungen bestehen gemäss Auskunft von Gewerkschaften deshalb, weil die Personalreglemente noch aus der Zeit vor der Einführung des Mutterschaftsurlaubs stammen und damals ohne bundesrechtliche Vorgaben einen Mutterschaftsurlaub vorsahen. Gewisse Reglemente wurden noch nicht an die bundesrechtlichen Regelungen angepasst. Gemäss Auskunft von Gewerkschaften bestehe in der Praxis kein Problem, sondern es würden den Müttern nach der Geburt mindestens 14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub zugestanden. Sicher ist, dass alle Betroffenen 14 Wochen Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG haben.

Punkto **Lohnfortzahlung** aufgrund von gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft sind Bund und Kantone deutlich grosszügiger als die Regelung im OR. Mit Ausnahme der Kantone Waadt, Wallis (15 Monate), Schaffhausen, Zürich (12 Monate), Uri (9 Monate) und Appenzell-Innerrhoden (bei 20 Dienstjahren maximal 24 Wochen) besteht in allen Kantonen eine Lohnfortzahlungspflicht von **2 Jahren**. Auch die genannten kürzeren Fristen decken in der Regel die ganze Schwangerschaft. Gewisse Kantone machen die Dauer der Lohnfortzahlung allerdings abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses (AI, BL, FR, GE, GR und VS), wodurch für erst seit kürzerer Zeit Beschäftigte trotzdem Absicherungslücken entstehen können.

Abgesehen vom Kanton Basel-Stadt, der von Anfang an 80% **Lohnersatz** zahlt, gewähren alle Kantone zumindest während einer gewissen Zeitspanne eine Lohnfortzahlung zu 100% – viele reduzieren die Leistung nach einem Jahr (Bund, BE, FR, GL, SG, SO, SZ, TG, TI und ZG), nach 6 Monaten (AG, AR, und NE) oder bereits früher (JU und NW) auf 90% oder 80%. Mehrere Personalverordnung enthalten eine Rege-

¹⁴ Bestreitet die Mitarbeiterin ihre Arbeitsunfähigkeit, so muss sie sich von der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt des Staates untersuchen lassen. Art. 82 Abs. 4 des Freiburger Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR, 122.70.11).

lung, wonach bei befristeten Anstellungen die Lohnfortzahlung spätestens mit Auslaufen des Vertrags endet (Bund, AI, FR, GL, SH, SO, SZ und ZG). Im Kanton Solothurn hingegen wird festgehalten, dass der Anspruch auf Krankentaggeld in solchen Fällen weiterhin besteht. Gewisse Kantone kennen in gewissen Fällen auch Lohnersatzraten von bloss 50% (BL, GE, UR und VS), was für die betroffenen Schwangeren zu einer erheblichen Einkommenseinbusse während der Schwangerschaft führt.

Für den Schutz von schwangeren Mitarbeiterinnen können die teilweise sehr langen regulären **Probezeiten** von 6 Monaten (GR, JU, TI), 12 Monaten (FR, UR) oder gar 24 Monaten (GE, NE) ins Gewicht fallen. Teilweise gilt (analog zu den Bestimmungen im OR) während dieser Zeit kein Kündigungsschutz aufgrund von Schwangerschaft. Schwangere Angestellte müssten nachweisen können, dass eine Kündigung im Sinne des GIG diskriminierend war, d.h. nur wegen der Schwangerschaft erfolgte (die Arbeitnehmerin also zur Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten in der Lage gewesen wäre und diesen auch nachgekommen ist). In gewissen Personalgesetzen wird jedoch ein Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft verankert, der nicht von der Probezeit abhängig gemacht wird (GE, JU nach 3 Monaten).

3.3 Weitere Regelungen auf kantonaler Ebene

Im September 2016 wurde eine kurze schriftliche Befragung der **kantonalen Gleichstellungsbeauftragten** durchgeführt, um Kenntnisse über besondere Regelungen in Spezialgesetzen oder kantonalen/regionalen Gesamtarbeitsverträgen, Good Practice-Beispiele und besondere Herausforderungen auf Kantonsebene einzuholen. Über die kantonalen Personalgesetze hinaus waren den Befragten indes kaum kantonale Gesetzesbestimmungen bekannt, welche über den gesetzlichen Rahmen auf Bundesebene hinausgehen. Was Beispiele von Unternehmen und Institutionen betrifft, deren Personalordnungen über den gesetzlichen Rahmen zum wirtschaftlichen Schutz bei Arbeitsunterbrüchen vor der Geburt hinausgehen, verweisen manche Gleichstellungsbeauftragte auf den Vorbildcharakter der öffentlichen Verwaltung. Andere vermuten, dass vor allem grössere Betriebe und generell Unternehmen, die für Themen wie Förderung von Frauen im Kader, Vereinbarkeit oder Lohngleichheit einstehen, über ergänzende freiwillige Regelungen verfügen.

Nach Art. 16h EOG können die Kantone in Abweichung zu den bundesrechtlichen Bestimmungen eine höhere oder länger dauernde Mutterschaftsentschädigung für die Kantonsbevölkerung vorsehen und zu deren Finanzierung besondere Beiträge erheben. Basierend auf den Rückmeldungen der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten und einer Indexsuche auf dem Gesetzesportal «LexFind»¹⁵ sind in zwei Kantonen Spezialgesetze betreffend Mutterschaftsentschädigung für die Kantonsbevölkerung in Kraft: Freiburg und Genf.

Weitere Kantone gewähren unter dem Titel Mutterschaftsbeiträge oder Kleinkinderbetreuungsbeiträge Bedarfsleistungen für Mütter in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen, die in der Regel vor dem Obligatorium der Mutterschaftsversicherung eingeführt wurden, um finanzielle Härten aufgrund der Geburt eines Kindes zu vermeiden. In nochmals anderen Kantonen übernehmen Ergänzungsleistungen für Familien dieselbe Funktion. In Ausnahmefällen können auch diese Bedarfsleistungen bereits vor der Geburt des Kindes bezogen werden (z.B. SG 1 Monat, ZG bis 6 Monate), um schwangerschaftsbedingte Einkommenslücken abzudecken, die zu Armutproblemen führen. Da diese Bedarfsleistungen keinen direkten Bezug zum Mutterschaftsurlaub aufweisen und grundsätzlich auch nicht als Erwerb ersatz konzipiert sind, sondern eher vorschreiben, dass eine leistungsbeziehende Mutter nicht erwerbstätig sein darf, werden sie im Folgenden nicht weiter ausgeführt. Es verbleiben damit nur die kantonalen Mutterschaftsentschädigungen in Ergänzung zur nationalen Mutterschaftsversicherung der Kantone Freiburg und Genf.

¹⁵ Indexsuche zum Thema «Mutterschaft» unter www.lexfind.ch (November 2016).

Freiburg

Gesetz über die Mutterschaftsbeiträge (MBG) vom 9. September 2010; Reglement über die Mutterschaftsbeiträge (MBR) vom 3. Mai 2011

Um die materielle Sicherheit bei der Geburt eines Kindes zu gewährleisten, werden im Kanton Freiburg ein ergänzender Mutterschaftsbeitrag zur bundesrechtlichen Mutterschaftsversicherung sowie ein Mutterschaftsbeitrag im Bedarfsfall ausbezahlt, die beide im selben Gesetz geregelt sind. Der hier interessierende **ergänzende Mutterschaftsbeitrag** ist für alle Mütter bestimmt, welche die Bedingungen für den Bezug der bundesrechtlichen Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllen oder dort das Minimum von 32.50 Franken pro Tag nicht erreichen und auch keine Leistungen von einer Sozialversicherung beziehen. Sie erhalten diesen Betrag während den 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ausbezahlt. Die Möglichkeit, bereits vor der Geburt Leistungen zu beziehen, besteht nicht.¹⁶

Genf

Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) vom 21. April 2005 (Stand 1. Juni 2014)

Das LAMat versteht sich als Ergänzung zur Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG. Unter denselben Anspruchsvoraussetzungen wie in der nationalen Regelung wird an Arbeitnehmerinnen im Kanton sowohl bei Geburt eines Kindes als auch im Falle einer Adoption eine zusätzliche kantonale Mutterschafts- bzw. Adoptionsentschädigung ausgerichtet, und dies während 16 statt 14 Wochen (Art. 5 Abs. 1 LAMat). Die minimale Entschädigung beträgt 62 CHF statt 32.50 CHF pro Tag (Art. 6 LAMat), die maximale 329.60 CHF, was deutlich über dem nationalen Maximum von 196 CHF pro Tage liegt.¹⁷ Für gewisse Spezialfälle können individuell grosszügigere Leistungen ausbezahlt werden. Das Gesetz enthält indes keine Bestimmungen bezüglich eines allfälligen Vorbezugs am Ende der Schwangerschaft – hier entspricht die kantonale Regelung derjenigen auf Bundesebene.

3.4 Regelungen in kantonalen und nationalen Gesamtarbeitsverträgen

Auch für Arbeitnehmende in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen sind zu den nationalen, oben ausgeführten Bestimmungen abweichende Regelungen zulässig, sofern sie einen besseren oder mindestens gleichwertigen Schutz wie das Bundesrecht vorsehen. Im Folgenden werden die entsprechenden Regelungen in 41 kantonalen und nationalen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) dargestellt, denen mindestens 5'000 Arbeitnehmende unterstellt sind (vgl. **Tabelle 17** im Anhang).¹⁸

Mehr als die Hälfte der untersuchten GAV (24) verweist einfach auf die Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub und zur Mutterschaftsentschädigung im EOG oder erwähnt das Thema gar nicht, wodurch

¹⁶ Beim Mutterschaftsbeitrag im Bedarfsfall haben Mütter, die in wirtschaftliche bescheidenen Verhältnissen leben, während höchstens einem Jahr Anspruch auf mindestens 50 CHF und höchstens 1650 CHF (alleinerziehende Frau), resp. 2200 CHF (Zweielternfamilien) pro Monat (Art.9 MBR). Die effektive Höhe entspricht der Differenz zwischen der anwendbaren Einkommensgrenze und dem massgebenden Einkommen (Art. 9 Abs. 1 MBG). Wer Anspruch hat auf einen Mutterschaftsbeitrag im Bedarfsfall, bekommt keinen ergänzenden Mutterschaftsbeitrag (Art. 3 Abs.2 MBG). Ein Teilbezug vor der Geburt ist nicht vorgesehen.

¹⁷ Das maximal versicherte Einkommen entspricht in Genf jenem der Unfallversicherung

¹⁸ Die Auswahl der GAV beruht auf der vom BFS durchgeführten Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz 2007, «Verzeichnis der Gesamtarbeitsverträge (GAV), Stand am 1. Mai 2007» (analog zum Bundesratsbericht 2016; aktuelle Fassungen der GAV 2016) ergänzt um acht weitere GAV, welche in der Erhebung 2016 als nicht vertraulich eingestuft sind. Aufgeführt sind alle GAV, denen zumindest zu einem der Zeitpunkte mehr als 5'000 Angestellte unterstellt waren. Der GAV für ausgegliederte Geschäftseinheiten der Schweizerischen Post (Fassung Januar 2011) wurde abgelöst durch separate Gesamtarbeitsverträge der drei Konzerngesellschaften Post CH, Postauto Schweiz und Postfinance. In einem übergeordneten «Dach-GAV» sind indes gemeinsame Eckwerte geregelt, darunter die Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub. Da den GAV von Postauto Schweiz und Postfinance weniger als 5000 Mitarbeitende unterstellt sind, werden sie hier nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt wird der GAV der kantonalen Verwaltung des Kantons Solothurn; die entsprechenden Bestimmungen sind in Abschnitt 3.2 bereits ausgeführt.

ebenfalls die **Mindestbestimmungen des EOG** greifen. Auffallend ist, dass sich darunter insbesondere GAV aus Branchen wie dem Gast- und Coiffeurgewerbe, dem kaufmännischen Bereich, dem Detailhandel sowie der Reinigungsbranche (Genf und Westschweiz) finden, die einen hohen Frauenanteil und eher viele tiefqualifizierte Arbeitnehmende aufweisen.

In GAV mit **überobligatorischen Regelungen** zum Mutterschaftsurlaub (16 bis 18 Wochen, teilweise mit Mutterschaftsentschädigung von 100% des Lohnes) ist meist auch ein Teilbezug vor der Geburt möglich. In 8 GAV können von den vorgeschriebenen 16 Wochen¹⁹ Mutterschaftsurlaub **2 Wochen vor dem Geburtstermin** bezogen werden, gemäss GAV des Maler- und Gipsergewerbes ist ein Schwangerschaftsurlaub von 2 Wochen vor der Geburt gar vorgeschrieben. Die beiden waadtländischen GAV für den «Secteur sanitaire parapublic vaudois» und den «Secteur social parapublic vaudois» sehen zusätzlich einen vierwöchigen Urlaub für stillende Mütter vor. Ebenfalls grosszügige Regelungen beim Mutterschaftsurlaub gelten insbesondere in den ehemaligen Bundesbetrieben Swisscom (17 Wochen à 100%, Bezug von 2 Wochen vor der Geburt möglich), Post und SBB (18 Wochen à 100%), aber auch in der Basler Pharmabranche sowie in der Migros-Gruppe (ebenfalls 18 Wochen à 100%). Was den Teilbezug vor der Geburt betrifft, bestehen bei diesen GAV jedoch grosse Unterschiede: während SBB-Angestellte bereits **2 Monate**, Mitarbeiterinnen in der Basler Pharmaunternehmen **4 Wochen** und Swisscom-Angestellte 2 Wochen vor dem Termin den Mutterschaftsurlaub antreten können, beginnt bei Migros und Post (ebenso bei Coop und dem GAV der Reinigungsbranche Deutschschweiz) der Urlaub mit dem Tag der Niederkunft.

Die grosse Mehrheit von 32 GAV verpflichtet die Arbeitgeber zum **Abschluss einer Krankentaggeldversicherung**, wodurch die unterstellten Mitarbeitenden in diesen Betrieben während 720 resp. 730 Tagen gegen Einkommensausfälle bei Krankheit und entsprechend bei gesundheitlichen Problemen während der Schwangerschaft versichert sind.²⁰

Verbreitet ist eine Lohnfortzahlung zu 80%, mehrere GAV sehen jedoch höhere Lohnfortzahlungen vor (Coop, Bauhauptgewerbe [Baukader nach Dienstalter ein bis sechs Monate 100%] und Secteur sanitaire parapublic vaudois 90%; Swisscom, SRG, Basler Pharmabranche, SBB, Berner Spitäler und Secteur social parapublic²¹ 100%). In 6 GAV²² gelten nach Dienstalter abgestufte Leistungen, die teilweise nur wenig über den auf dem OR basierenden Berner, Basler und Zürcher Skalen liegen.

Verschiedene GAV enthalten weitere **spezifische Regelungen zu Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub**. So bekommen schwangere Angestellte, die dem GAV der SBB unterstellt sind, den Lohn bis zu 3 Tage auch für Abwesenheiten auf blosser Mitteilung hin ausbezahlt (danach kann ein Arztzeugnis verlangt werden). Auch bei fehlender geeigneter Ersatzarbeit für beschwerliche oder gefährliche Arbeiten oder Nachtdienst geht dieser GAV über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus und verpflichtet die Arbeitgeberseite, 100% des Lohnes zu entrichten. Im GAV der Migros wird auf die Möglichkeit von unbezahltem Urlaub vor der Geburt hingewiesen; nicht erwähnt ist dabei aber, wieweit sich das negativ auf die Höhe der Mutterschaftsentschädigung auswirkt. In den GAV des Metzgereigewerbes, des Maler- und Gipsergewerbes, der SRG, des Secteur sanitaire parapublic vaudois und des Secteur social parapublic vaudois wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerin im Falle einer Schwangerschaft die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren hat, damit die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einge-

¹⁹ respektive 17 Wochen im GAV des «Secteur social parapublic vaudois».

²⁰ Ausser sie werden von der Versicherungsgesellschaft individuell ausgeschlossen.

²¹ Wobei die letzten drei mit fortlaufender Dauer den Prozentsatz reduzieren: SBB 1 Jahr 100%, dann 90%; Berner Spitäler nach Dienstjahren 6 bis 12 Monate 100%, dann 80%; Secteur social parapublic vaudois 90 Tage 100%, dann 90%.

²² 3 GAV aus dem kaufmännischen Bereich; VAB Bankangestellte; GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie; GAV der Uhren- und Mikrotechnikindustrie.

halten werden können. Der GAV des Maler- und Gipsergewerbes enthält ausserdem Bestimmungen für Angestellte, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG haben (in diesem Fall erfolgt eine Lohnfortzahlung des Arbeitgebenden während höchstens 8 Wochen nach der Geburt) und für den Fall, dass die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen erbringt (dann erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR). Der GAV des Secteur social par-public vaudois schützt vor Kündigung bis zu 21 Wochen nach der Geburt (falls Stillurlaub bezogen wird).

3.5 Zwischenfazit zum gesetzlichen und reglementarischen Rahmen in der Schweiz – Absicherungslücken und Brennpunkte

Im Sinne eines Fazits zum wirtschaftlichen Schutz von Arbeitnehmerinnen bei Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt wird im Folgenden auf spezifische Risiken und Absicherungslücken eingegangen, die sich aus den bestehenden Regelungen auf Bundesebene sowie den Bestimmungen von Personalgesetzen und Gesamtarbeitsverträgen ergeben. Die Analyse des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens in der Schweiz stützt sich dabei auf die Fachliteratur (etwa zu umstrittenen Punkten in der Auslegung der gesetzlichen Regelungen), auf Expertenmeinungen, die im Rahmen des Mandats eingeholt wurden, sowie auf die Befragung der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten, in der auch Herausforderungen und Konflikte im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft thematisiert worden waren.²³

3.5.1 Absicherungslücken im bundesrechtlichen Regelwerk

Absicherungslücken bestehen erstens beim **Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen im Arbeitsgesetz**, weil dieses Gesetz nicht für alle arbeitstätigen Frauen in der Schweiz gilt. Zweitens können die Bestimmungen zur **Lohnfortzahlungspflicht** des Arbeitgebers im Falle eines gesundheitsbedingten Erwerbsunterbruchs zu gänzlichen Einkommensausfällen oder Verdiensteinbussen vor der Geburt führen. Diese Wirkung tritt vor allem dann ein, wenn der Betrieb über keine private **Taggeldversicherung im Krankheitsfall** verfügt, die erwerbstätige Schwangere in jedem Fall abdecken würde oder wenn diese Versicherung die betroffene Frau ausschliesst. Dies ist möglich, weil für Krankheitsausfälle in der Schweiz im Unterschied zu den meisten anderen europäischen Ländern keine obligatorische Sozialversicherung besteht.

Eingeschränkter Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes

Schwangere Frauen, die in Landwirtschaftsbetrieben, Gartenbaubetrieben, Fischereibetrieben oder privaten Haushaltungen arbeiten, können bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten nicht auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (bzw. der ArGV und der Mutterschutzverordnung) zurückgreifen und sind entsprechend nicht geschützt. Sie haben auch keinen Anspruch auf Ersatzarbeit. In der Praxis werden sie häufig krankgeschrieben, wenn sie gewisse Arbeiten nicht mehr ausführen können, die in anderen Branchen über das Beschäftigungsverbot geregelt sind. Dadurch ist ihre Lohnfortzahlung (zu 80%) bis zur Geburt nicht garantiert, sondern nur die bei Krankheit geschuldete Lohnfortzahlung, die deutlich kürzer sein kann, wenn keine Taggeldversicherung besteht (vgl. den folgenden Abschnitt).

Dasselbe gilt für sie und auch für Beschäftigte, die nur dem Gesundheitsschutz des Arbeitsgesetzes unterstellt sind (z.B. Arbeitnehmerinnen mit höherer Leitender Funktion oder wissenschaftlicher Tätigkeit), bei Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr). Können sie diese aufgrund der Schwangerschaft nicht mehr

²³ 12 der 17 kantonalen Gleichstellungsbüros haben an der Kurzbefragung (siehe Kap. 3.3) teilgenommen; die Informationen stammen aus 7 Fragebögen; die übrigen 5 gaben an, keine entsprechenden Herausforderungen zu kennen.

leisten, können sie sich ebenfalls nur durch Krankschreiben dispensieren lassen und fallen dadurch auf die Regelungen im Krankheitsfall zurück.

Wie oben ausgeführt, bestehen für viele Beschäftigte überobligatorische Regelungen, die solche Probleme lösen oder im Krankheitsfall einen adäquaten Schutz bieten. Davon profitieren aber nicht alle schwangeren Frauen.

Einkommenslücken wegen ungenügend langer Lohnfortzahlungspflicht und fehlender Abdeckung durch Krankentaggeldversicherungen

Sobald die Erwerbsunterbrüche vor der Geburt länger dauern als die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden im Krankheitsfall, besteht für eine schwangere Frau eine Lücke in der sozialen Absicherung bis zum Einsetzen der Mutterschaftsentschädigung. Im besten Fall verfügt der Arbeitgebende über eine Taggeldversicherung, die länger zahlt, dazu ist er aber nicht immer verpflichtet. Noch prekärer ist die Situation für Frauen, die bereits vor dem Zeitpunkt der Schwangerschaft aufgrund von Krankheit oder Unfall den Anspruch auf Lohnfortzahlung (zumindest teilweise) ausgeschöpft haben und sich bei gesundheitlichen Problemen während der Schwangerschaft von Beginn an mit Lohnausfällen konfrontiert sehen.²⁴

Von dieser Problematik besonders betroffen sind gemäss Expert/innen Beschäftigte in kleineren Betrieben oder Selbständigerwerbende, weil diese aufgrund der in solchen Fällen hohen Versicherungsprämien nicht immer eine Taggeldversicherung abschliessen. Selbst wenn der Arbeitgebende über eine Taggeldversicherung verfügt, kann diese zudem einzelne Personen, bei denen höhere Risiken erwartet werden, vom Versicherungsschutz ausschliessen. Schlecht abgesichert sind generell Frauen, die noch nicht lange (wieder) im Arbeitsleben stehen und entsprechend von sehr kurzen Lohnfortzahlungspflichten betroffen sind. Dies wird teilweise als besonders problematisch betrachtet, weil schwangere Frauen häufig noch jung sind, vielleicht Arbeitsunterbrüche aufgrund vorangehender Geburten hatten oder nach einer längeren Ausbildung erst gerade ins Erwerbsleben eingestiegen sind. Zudem kann sich die mögliche finanzielle Belastung der Arbeitgebende durch schwangerschaftsbedingte Ausfälle negativ auf die Bewerbungschancen aller Frauen im relevanten Alter auswirken.

Die Lohnfortzahlung ist auch in anderen Fällen nicht immer oder nicht vollumfänglich gesichert. So besteht bei Absenzen von schwangeren Angestellten auf blosser Anzeige hin keine gesetzlich geregelte Entlohnungspflicht. Auch Schutzmassnahmen können aufgrund von wegfallenden Nacht- oder Gefahrenzulagen zu einem tieferen Einkommen führen. Daraus sollte allerdings grundsätzlich keine reduzierte Mutterschaftsentschädigung folgen, denn beim Antrag auf die Mutterschaftsentschädigung ist das letzte vor der Niederkunft erzielte Einkommen «*unabhängig von Einflüssen der Schwangerschaft oder der bevorstehenden Geburt*» anzugeben.²⁵ Hinzu kommt, dass bei der Lohnfortzahlung aufgrund von Beschäftigungsverboten bei gefährlicher und beschwerlicher Arbeit, aber auch bei der Absicherung über eine Krankentaggeldversicherung nur 80% des Lohns ausgezahlt werden müssen, also ebenfalls ohne überobligatorische Regelung eine momentane Einkommenseinbusse resultieren kann, die sich in diesem Fall jedoch nicht negativ auf die Höhe der Mutterschaftsentschädigung auswirkt (vgl. jedoch Fussnote 10, S.13).

²⁴ Wobei Art. 324a Abs. 3 OR auch so ausgelegt werden kann, dass Schwangerschaft neben Krankheit Anspruch auf einen «Extrakredit» gibt – im Sinne einer gleichstellungsfreundlichen Auslegung des OR (vgl. Abschnitt 3.1.3).

²⁵ In Deutschland gibt es eine explizite Regelung im Mutterschutzgesetz, um Verdiensteinbussen aufgrund von Beschäftigungsverboten – beispielsweise bei Nachtarbeit oder Schichtarbeit – zu verhindern (sog. Mutterschutzlohn). Vgl. Art 11 Mutterschutzgesetz unter http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/_11.html oder Leitfaden zum Mutterschutzgesetz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend S.21.

3.5.2 Besondere Risiken bei arbeitsrechtlichen «Spezialfällen»

Die bestehenden Bestimmungen zum arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Schutz bei Mutterschaft sind an bestimmte Anspruchsvoraussetzungen gebunden. Wer diese Voraussetzungen nicht oder nur teilweise erfüllt und/oder in prekären Arbeitsverhältnissen steht, hat ein erhöhtes Risiko für Absicherungslücken.

■ **Absicherungslücken in der Probezeit:** Für Frauen, die während der Probezeit schwanger werden, besteht weder eine Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Ausfällen noch ein Kündigungsverbot wegen Schwangerschaft. Gemäss einzelnen Rückmeldungen der kantonalen Gleichstellungsbeauftragten seien Kündigungen wegen Schwangerschaft in der Probezeit ein häufiges Problem. Eine Kündigung während der Probezeit, die allein aufgrund einer Schwangerschaft ausgesprochen wird (d.h. obwohl die Arbeitnehmerin die ihr übertragenen Arbeiten vollumfänglich ausüben könnte), ist diskriminierend einzustufen und als Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz (GIG) zu werten (u.a. Travail Suisse 2012). Das GIG sieht bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im Falle missbräuchlicher Kündigungen allerdings nur eine Entschädigung vor.

■ **Absicherungslücken bei befristeten Arbeitsverträgen:** Arbeitnehmerinnen mit befristetem Arbeitsvertrag von weniger als drei Monaten haben gar keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei gesundheitlich bedingten Arbeitsausfällen. Ebenfalls mit Absicherungslücken konfrontiert sehen sich Frauen, deren befristetes Arbeitsverhältnis zwar länger dauert, aber während der Schwangerschaft ausläuft (gilt nicht als Kündigung). Die meisten, aber nicht alle (vgl. 3.1.5), können sich in dieser Situation bei der Arbeitslosenversicherung anmelden, sind dort aber nicht in jedem Falle bis zur Geburt finanziell abgesichert.

■ **Absicherungslücken bei schwankenden Einkommen:** Arbeitnehmerinnen mit einem unregelmässigen Einkommen (z.B. aufgrund wechselnder Pensen, Stundenlohn oder Arbeit auf Abruf), die während der Schwangerschaft – freiwillig oder unfreiwillig – weniger als sonst arbeiten, haben sowohl beim momentanen Verdienst als auch bei der Höhe der Mutterschaftsentschädigung eine Einkommenseinbusse. Bei schwankenden Einkommen ist beim Antrag auf eine Mutterschaftsentschädigung nämlich das Einkommen für die 12 Monate vor der Niederkunft anzugeben und das Monateinkommen berechnet sich als Durchschnitt daraus (travailesuisse.ch).²⁶ Ein kantonales Gleichstellungsbüro beobachtet, dass schwangeren Mitarbeiterinnen im Stundenlohn oder mit Verträgen auf Abruf öfter die Stunden gekürzt werden oder die Mitarbeiterin gar nicht mehr zur Arbeit aufgeboten werde. Um zu verhindern, dass nur eine geringe oder gar keine Mutterschaftsentschädigung ausbezahlt wird, müsse die Mitarbeiterin in diesen Fällen entweder rechtlich gegen den Arbeitgebenden vorgehen (vorausgesetzt, sie hat zuvor regelmässig gearbeitet oder kann Arbeitgeberverzug geltend machen) oder kündigen und sich beim RAV anmelden, wo sie bei gesundheitsbedingten Ausfällen jedoch wiederum nur einen beschränkten Schutz geniesst.

■ **Absicherungslücken bei Personen mit verschiedenen Stellen:** Die zuvor beschriebenen Probleme können sich bei Frauen, die mehrere Arbeitsstellen haben, kumulieren und die Situation komplizieren.

■ **Absicherungslücken in der Arbeitslosenversicherung:** Schwangere haben wie erwähnt grundsätzlich Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Sind sie aufgrund der Schwangerschaft arbeits- und somit vermittlungsunfähig, stehen ihnen jedoch nur 30 Taggelder zu. Auch wenn sie bis zu Geburt keine Entschädigung mehr erhalten, besteht jedoch immer noch Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG, solange die Taggelder zu diesem Zeitpunkt nicht ausgeschöpft sind (BSV 2014, 31/32). Wer allerdings schon vor der Schwangerschaft arbeitslos war und während der Schwangerschaft ausgesteuert wird, verliert (ohne weitere Erwerbstätigkeit) auch das Recht auf die Mutterschaftsentschädigung.

²⁶ Nur falls beim Antrag angegeben wird, dass die Reduktion aufgrund der Schwangerschaft (bzw. Arbeitsunfähigkeit/Krankheit) erfolgte, sollte aus geringeren Arbeitsvolumen kein Einfluss auf die Mutterschaftsentschädigung resultieren.

3.5.3 Brennpunkte und Schwierigkeiten in der Umsetzung

Die Missachtung von gesetzlichen Regelungen und Probleme in der Praxis liegen gemäss den befragten Expert/innen mehrheitlich an fehlendem Wissen von Frauen, Arbeitgebenden und Gynäkolog/innen über den Umgang mit schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

■ **Fehlende Bekanntheit:** Schwangere Frauen sind gemäss Aussagen von Gesprächspartner/innen im Rahmen der explorativen Interviews teilweise sehr schlecht über ihre Rechte und Pflichten informiert, aber auch Arbeitgebende kennen die gesetzlichen Regelungen zu wenig und setzen sie deshalb nicht um. Dies bestätigt auch die Evaluation der Kenntnisse zur Mutterschutzverordnung bei schwangeren Frauen und Gynäkolog/innen: Zwar weiss die Mehrheit der schwangeren Frauen (68%) sowie der Gynäkolog/innen (95%), dass es gesetzliche Schutzbestimmungen für die Zeit der Schwangerschaft gibt, die Mutterschutzverordnung selbst kennen jedoch nur 32% der schwangeren Frauen und 47% der Gynäkolog/innen. Beide Gruppen geben zudem an, dass auch seitens der Arbeitgebenden zu wenig Wissen und Information vorhanden sei (Bay/Simonetti 2013). Letzteres ist gemäss Auskünften im Rahmen der explorativen Expertengespräche auch heute noch der Fall. Zudem weisen verschiedene der befragten Expert/innen darauf hin, dass ausländische Arbeitnehmerinnen oft erstaunt über die Regelungen in der Schweiz seien – insbesondere darüber dass in der Schweiz vor der Geburt kein Anrecht auf Urlaub besteht.

■ **Druck auf schwangere Arbeitnehmerinnen: Gemäss Information von Gleichstellungsbeauftragten und Expert/innen von Gewerkschaften** kommt es in Zusammenhang mit schwangerschaftsbedingten Arbeitsausfällen vor der Geburt immer wieder zur Situation, dass von den Vorgesetzten Druck auf schwangere Mitarbeiterinnen ausgeübt wird. Häufig scheint es vorzukommen, dass schwangere Mitarbeiterinnen aufgefordert werden, ihr **Pensum zu reduzieren** – was auch eine Reduktion der Mutterschaftsentschädigung zur Folge hat – oder, dass sie sich **krankschreiben lassen** sollen. Ein Druckmittel von Betrieben sei häufig die Regelung des Arbeitsverhältnisses nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub. Hat ein Betrieb zudem keine Taggeldversicherung, würden schwangere Frauen teilweise so unter Druck gesetzt, dass sie kündigen und Arbeitslosengeld beantragen. Immer wieder komme es auch zu unzulässigen Kündigungen seitens des Betriebs, zu Mobbing und Diskriminierung. Es komme vor, dass Mitarbeiterinnen eine Schwangerschaft aufgrund befürchteter Nachteile verschweigen, wodurch auch Schutzmassnahmen nicht oder nur unzureichend umgesetzt würden. Zum einen wird darauf hingewiesen, dass sie als Branchen mit vielen beschäftigten Frauen gut auf die Thematik eingespielt seien und entsprechende Lösungen gefunden hätten, während es in Branchen mit mehrheitlich männlichen Angestellten weniger Erfahrung und somit schlechtere Lösungen gebe. Zum anderen hätten kleinere Betriebe (z.B. in der Gastronomie) oft kaum Möglichkeiten, Ersatzarbeit mit geringerer Belastung anzubieten, könnten aber aufgrund finanzieller Schwierigkeiten die gesetzlich geforderte Lohnfortzahlungspflicht auch kaum leisten. Gerade in solchen Situationen komme es vor, dass Frauen gedrängt würden, sich (zumindest teilweise) krankschreiben zu lassen. In diesem Zusammenhang wird auf die unterschiedliche Praxis unter Ärzt/innen bezüglich der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitszeugnissen verwiesen. Die Auswertungen der Mütter-Befragung in den Abschnitten 6.1, 7.1, 8.1 und 9.1 zeigen auf, inwieweit diese von den Expert/innen beobachteten Schwierigkeiten verbreitet sind.

■ **Beschäftigungsverbot versus gesundheitsbedingte Absenz:** In Betrieben mit einer Kollektiv-Taggeldversicherung kann es zu Konflikten bezüglich der Zuständigkeit für die Lohnfortzahlung kommen: Ist ein Erwerbsunterbruch auf die Arbeit an sich zurückzuführen (beschwerlich / gefährlich für Mutter und Kind) und muss somit der Betrieb für die Absenzen aufkommen? Oder ist eine Absenz effektiv gesundheitlich bedingt und muss dementsprechend von der Taggeldversicherung gedeckt werden? Inwiefern in der Praxis entsprechende Unsicherheiten und Konflikte bestehen, wird von den befragten Expert/innen unterschiedlich beurteilt. Während von Seiten der Arbeitgebenden und Versicherungen auf ein gutes

Einvernehmen zwischen Versicherungen, Betrieben und Ärzt/innen verwiesen wird, kennen Gleichstellungsbeauftragte durchaus Konfliktsituationen: Teilweise würden sich Ärzt/innen weigern, Klientinnen krankzuschreiben, weil sie der Meinung sind, die Probleme lägen im Betrieb und seien nicht gesundheitlicher Art.

3.5.4 Wichtige Elemente von internationalen Abkommen

Die Schweiz anerkennt als Vertragsstaat des **Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte** (SR 0.103.1) gemäss Art. 10 Abs. 2, dass Mütter während einer angemessenen Zeit **vor und nach der Niederkunft** besonderen Schutz geniessen sollen und berufstätige Mütter einen bezahlten Urlaub oder einen Urlaub mit angemessenen Leistungen aus der Sozialen Sicherheit erhalten sollen. Abwesenheiten bei Krankheit vor der Geburt sind in der Schweiz nicht durch eine Sozialversicherung abgedeckt, sondern durch die Lohnfortzahlungspflicht oder die private Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers. Der Schutz für die Lohnfortzahlung ist folglich in der Schweiz über das Arbeitsrecht und nicht durch eine Sozialversicherung gedeckt, wobei unter «Leistungen aus der Sozialen Sicherheit» auch Leistungen gemäss Arbeitsrecht subsummiert werden können. Fest steht, dass der Schutz aus dem Arbeitsrecht wie gezeigt nicht in jedem Fall greift. Unklar ist, ob hier auch die Sozialhilfe eine «angemessene Leistung aus der Sozialen Sicherheit» darstellt. Festzuhalten ist, dass das Komitee der UNO, welches für die Kontrolle der Anwendung des Pakts zuständig ist, keinerlei Bemerkungen zu diesem Punkt an die Schweiz gemacht hat.

Das **Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz** der Internationalen Arbeitsorganisation IAO (en: International Labour-Organisation ILO), das von der Schweiz 2014 ratifiziert wurde, sieht gemäss Art. 4 die Möglichkeit eines Teilbezugs des mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs vor der Entbindung vor: «Der Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt ist um jeden Zeitraum zu verlängern, der zwischen dem voraussichtlichen und dem tatsächlichen Zeitpunkt der Entbindung verstreicht, ohne dass die Dauer des obligatorischen Teils des Urlaubs nach der Geburt verringert wird.» (Art. 4 Abs. 5). Diese Möglichkeit besteht in der Schweiz nur bei entsprechenden überobligatorischen Regelungen. Im Rahmen der Arbeiten für den Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats für die Parlamentarische Initiative zur Ratifizierung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Nr. 183) der IAO wurden diesbezüglich Auskünfte beim International Labour Office (ILO) eingeholt. Gemäss Auskunft des ILO aus dem Jahr 2008 ist aus dem Übereinkommen keine Verpflichtung für die Staaten abzuleiten, explizit einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub einzuführen. Zudem stellt sich die Frage, inwiefern der in Art. 5 des ILO-Übereinkommens beschriebene Anspruch auf Urlaub im Falle einer Krankheit, bei Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft ohne obligatorische Sozialversicherung im Krankheitsfall garantiert werden kann. Dass gesundheitsbedingte Absenzen während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber im Rahmen der Lohnfortzahlungspflichten entschädigt werden, ist zwar gemäss Art. 6 Abs. 8 des ILO-Übereinkommens im Sinne einer Ausnahmeregelung zulässig. Das Problem ist in der Schweiz die je nach Dienstjahren kurze Dauer, wodurch diese Regelung keine wirksame wirtschaftliche Absicherung darstellt. Auch diesbezüglich hat sich die ILO im Jahr 2008 dahingehend geäußert, dass die schweizerische Gesetzgebung die Anforderungen erfüllt, da eine Lohnfortzahlungspflicht von mindestens drei Wochen besteht. Um die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und Beschäftigungsdiskriminierung vorzubeugen, wird eine Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs (vor und nach der Geburt) im Übereinkommen jedoch in erster Linie durch eine gesetzliche Sozialversicherung aus öffentlichen Mitteln «oder auf eine durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Weise» empfohlen. In diesem Punkt entspricht die Schweizer Regelung zwar nicht ganz der Stossrichtung des Übereinkommens, das explizit verhindern will, dass Arbeitgebende für die unmittelbaren Kosten von Erwerbsausfällen infolge Schwangerschaft und Niederkunft aufkommen müssen, Artikel 6 Abs. 8, lit. a der

Konvention sieht aber explizit vor, dass diese Kosten dem Arbeitgebenden auferlegt werden können, wenn dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eines Mitgliedstaats vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vorgesehen war, was für die Schweiz klar der Fall ist. Insofern stellt dieser Punkt bezüglich dem Übereinkommen keine Problematik dar

Auch in der **Europäischen Sozialcharta**, welche die Schweiz allerdings als einer von wenigen europäischen Staaten nicht ratifiziert hat (Vgl. auch Pärli 2016; 935), wird ein minimal 14-wöchiger Mutterschaftsurlaub als Zeitspanne *vor und nach der Entbindung* betrachtet (Art. 8 Abs. 1).

4 Internationaler Vergleich

Wie wird in europäischen Ländern mit Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt umgegangen? Welche Länder kennen einen pränatalen Mutterschaftsurlaub, und wie verhält sich dieser zu Dauer und Höhe der Mutterschaftsentschädigung nach der Entbindung? Ziel des internationalen Vergleichs ist erstens, bestehende Regelungen in Europa zusammenzutragen und einander gegenüberzustellen. Informationen dazu, wie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie EFTA-Staaten den Mutterschaftsurlaub und die Mutterschaftsentschädigung geregelt haben, sind in mehreren vergleichenden Übersichtspublikationen (u.a. Koslowski et al. 2016, OECD 2014) und Datenbanken verfügbar (z.B. die OECD Family Database²⁷ oder das Informationssystem für soziale Sicherheit MISSOC der EU/EFTA-Staaten²⁸).

In **Tabelle 2** werden auf Basis dieser Quellen die für die vorliegende Studie relevanten Bestimmungen zur Dauer des Mutterschaftsurlaubs (ohne Vaterschafts- oder Elternurlaub) insgesamt, zur Möglichkeit des Urlaubsbezugs vor der Geburt sowie zur Höhe der Entschädigung überblicksartig dargestellt. Die Länge des bezahlten Mutterschaftsurlaubs variiert stark zwischen den europäischen Ländern: Spitzenreiter beim nur von der Mutter beziehbaren Mutterschaftsurlaub ist Bulgarien mit über einem Jahr, gefolgt vom Vereinigten Königreich (39 Wochen) und der Slowakei (34 Wochen).

Am kürzesten ist der bezahlte Mutterschaftsurlaub in Portugal (6 Wochen) Island und Norwegen (13 Wochen), gefolgt von Deutschland, Schweden und der Schweiz (14 Wochen). **Ausser der Schweiz kennen alle Länder anschliessend an den Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub.** Dies ist unter anderem durch die Richtlinie des EU-Rates (2010/18) begründet. Der Elternurlaub wird als individuelles Recht beider Elternteile für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt. Ebenfalls mit Ausnahme der Schweiz kennen **alle europäischen Länder** die Möglichkeit, einen **Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen.** Die maximale Bezugsdauer vor dem Geburtstermin bewegt sich in einer Bandbreite zwischen 11 Wochen (Vereinigtes Königreich) und 2 Wochen (Polen, Irland).

Die Höhe der Mutterschaftsentschädigung beträgt in zahlreichen Ländern 100% des zuvor erzielten Durchschnittseinkommens (bis zu einer gewissen Obergrenze). Mit gewissen Abstufungen nach Dauer oder Einkommensklasse besteht in den übrigen Ländern ein Anspruch auf zwischen 65% und 90% des Lohnes. Eine Ausnahme ist Irland, wo ein Fixbetrag von 230 Euro pro Woche ausbezahlt wird.

²⁷ <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (Stand Nov. 2016).

²⁸ Engl. «Mutual Information System on Social Protection», <http://www.missoc.org/MISSOC/index.htm> (Stand Nov. 2016).

Da die genannten Publikationen alle ihren Fokus auf den Mutterschaftsurlaub (sowie Vaterschafts- und/oder Elternurlaub) legen, werden Regelungen zur Lohnfortzahlung im Falle von schwangerschaftsbedingten Arbeitsausfällen vor dem Mutterschaftsurlaub nicht thematisiert. Ein Bericht der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions gibt einzig wieder, wie die EU-Mitgliedstaaten die Lohnfortzahlung regeln, wenn eine schwangere Mitarbeiterin aufgrund der Bestimmungen in der Richtlinie 92/85/EWG²⁹ auf eine ungefährliche, aber schlechter bezahlte Tätigkeiten transferiert werden muss (Eurofound 2015, 34–36). In einigen EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Bulgarien, Tschechien, Estland und Slowakei) übernimmt eine Sozialversicherung die Differenz zwischen dem normalen Lohn der Mitarbeiterin und der schlechter bezahlten Ersatzarbeit, in den meisten der übrigen Ländern muss der Arbeitgebende den vollen Lohn entrichten.

Eine Zusammenstellung von MISSOC (2016) bezüglich Geldleistungen im Krankheitsfall³⁰ zeigt auf, dass mit Ausnahme der Schweiz **alle EU/EFTA-Länder** über ein **obligatorisches Sozialversicherungssystem im Falle von Arbeitsausfällen** aufgrund von Krankheit kennen. Natürlich sind auch in diesen Ländern gewisse Arbeitnehmerinnen aufgrund von Anspruchsvoraussetzungen (zum Beispiel Nicht-Erfüllen der Mindestbeitragszeit) von solchen Lohnfortzahlungsleistungen ausgeschlossen. Im Allgemeinen dürfte die Absicherungslücke im Falle von Ausfällen während der Schwangerschaft aufgrund der obligatorischen Sozialversicherungssysteme in Kombination mit dem überall möglichen Bezug von Schwangerschaftsurlaub vor der Geburt jedoch geringer sein als in der Schweiz.

²⁹ vgl. Rat der Europäischen Gemeinschaften (1992).

³⁰ In der MISSOC-Übersicht wird nicht spezifisch auf gesundheitsbedingte Absenzen während der Schwangerschaft eingegangen.

Tabelle 2: Europäischer Vergleich zu Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung und Urlaub vor der Geburt

Land	Gesamtdauer Mutterschaftsurlaub	Betrag Mutterschaftsentschädigung (in % des Lohns)	pränataler Mutterschaftsurlaub
Schweiz	16 Wochen (14 Wochen bezahlt)	80%; max. 196 CHF/Tag	–
Norwegen	13 Wochen	80 bis 100% (für ganzen Elternurlaub (46-56 Wochen) max. NOK 530'220/Jahr, ca. 64'000 CHF)	3 Wochen (bis 12 möglich)
Schweden	14 Wochen	77.6% (für ganzen Elternurlaub (480 Tage) max. SEK 445'000/Jahr, ca. 49'500 CHF)	bis 60 Tage
Dänemark	18 Wochen	100%, max. DKK 4135 / Woche (ca. 600 CHF)	4 Wochen
Niederlande	16 Wochen	100%, max. EUR 197/Tag	4 bis 6 Wochen
UK	52 Wochen (39 Wochen bezahlt)	90% (6 Wochen, danach max. GBP 140/Woche (ca. 170 CHF)	bis 11 Wochen
Deutschland	14 Wochen (18 Wochen bei Mehrlingsgeburten)	100%	6 Wochen
Österreich	16 Wochen	100% (Durchschnittslohn der letzten 3 Monate)	8 Wochen
Frankreich	16 Wochen (ab dem 3. Kind 24 Wochen)	100%; max. EUR 82.33/Tag	6 Wochen
Spanien	16 Wochen (18 Wochen bei Mehrlingsgeburten)	100%, max. EUR 3'606/Monat	bis 10 Wochen
Italien	22 Wochen	80%	1 bis 2 Monate
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 letzte 2 Jahre)	45 Tage
Kroatien	30 Wochen	100% (Durchschnittliches versichertes Einkommen letzte 6 Monate)	28 Tage
Tschechien	28 Wochen (37 Wochen bei Mehrlingsgeburten und für Alleinerziehende)	70%, max. CZK 31'740 /Monat (ca. 1270 CHF)	6–8 Wochen
Zypern	18 Wochen	72%	
Estland	20 Wochen	100%	4 Wochen

Land	Gesamtdauer Mutterschaftsurlaub	Betrag Mutterschaftsentschädigung (in % des Lohns)	pränataler Mutterschaftsurlaub
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 Einkommen; min. EUR 24.02/Tag	30–50 Tage
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
Ungarn	24 Wochen	70%	bis 4 Wochen
Island	13 Wochen	80%, max. ISK 370'000 / Monat (ca. 3223 CHF)	bis 4 Wochen
Irland	42 Wochen (26 Wochen bezahlt)	EUR 230/Woche	2 Wochen
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
Polen	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
Slowakei	34 Wochen	65%, min. EUR 203/Monat (versichert sind Einkommen bis max. 150% des nationalen Durchschnittseinkommens)	6-8 Wochen
Slowenien	15 Wochen	100% (Durchschnittslohn der letzten 12 Monate), min. EUR 435/Monat, max. EUR 3080/Monat	28 Tage

Quellen: OECD Family database, gesetzliche Regelungen April 2015; OECD 2014; MISSOC 2016; Europäische Kommission (o.J.)
Darstellung BASS

5 Befragungen von Müttern und von Arbeitgebenden: methodische Aspekte

Die Erwerbsarbeit während einer Schwangerschaft ist oft sowohl für die betroffenen Frauen als auch für die Arbeitgebenden mit Herausforderungen verbunden. Im Rahmen der Arbeiten für die vorliegende Grundlagenstudie wurden zwei breit angelegte Onlinebefragungen bei diesen beiden Gruppen durchgeführt. Die darin erhobenen Daten bilden die Informationsgrundlagen für die Auswertungen zu Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft sowie zu spezifischen Problemlagen und Lösungsansätzen bei Erwerbsunterbrüchen.

Nachfolgend werden methodische Aspekte der Befragungen ausgeführt – im Abschnitt 5.1 zur Befragung von Müttern und im Abschnitt 5.2 zur Befragung von Arbeitgebenden.

5.1 Befragung von Müttern – Stichprobe, Rücklauf und strukturelle Merkmale der Befragten

Stichprobe

Für die Befragung von Müttern wurde eine Stichprobe aus dem EO-Register (Erwerbsersatzordnungs-Register) gezogen. Dabei wurden zufällig 5'000 Frauen ausgewählt, die zwischen Januar und August 2016 ein Kind geboren haben und Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung hatten. Frauen, die kein Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung haben, konnten aufgrund dieses Vorgehens bei der Befragung nicht berücksichtigt werden, was einem Nachteil des methodischen Vorgehens entspricht und was bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten ist. Denn bei einem Teil der Frauen ohne Anrecht auf Mutterschaftsentschädigung dürfte es sich um prekäre Erwerbssituationen handeln (beispielsweise nach einer Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung). Im Jahr 2015 haben 93.3 Prozent der Frauen, die ein Kind bekommen haben, eine Mutterschaftsentschädigung erhalten. Dies zeigt der Vergleich der Anzahl Entbindungen gemäss BFS mit der Anzahl Frauen, die gemäss EO-Statistik eine Mutterschaftsentschädigung erhalten haben. Dieser Anteil hat in den letzten Jahren konstant leicht zugenommen.³¹ 6.6 Prozent der Frauen haben keinen bezahlten Mutterschaftsurlaub, sei es, weil sie vor der Geburt (freiwillig oder unfreiwillig) nicht erwerbstätig waren oder von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden. Die Stichprobenziehung aus dem EO-Register bringt hingegen den Vorteil mit sich, dass eine Stichprobe gebildet werden konnte, die für vielerlei Kriterien wie beispielsweise Sprachregion, Staatsangehörigkeit, Anstellungsart und Monatseinkommen repräsentativ ist.

Erhebungsdesign und Rücklauf

Die Frauen erhielten ein vom BSV adressiertes Einladungsschreiben per Post mit einem Link und Passwort zur Onlinebefragung. Die Befragung war in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch verfügbar und so konzipiert, dass das Ausfüllen rund 15 Minuten in Anspruch nahm. Im Erinnerungsschreiben wurden die Befragten darauf hingewiesen, dass sie die Fragen auf Wunsch auch am Telefon beantworten können. 8 Personen haben via Hotline den Wunsch geäußert, die Fragen am Telefon zu beantworten.³²

³¹ 2012:90.1%, 2013: 91.4%, 2014: 92.3% 2015: 93.3%

Quelle für die Geburtenzahlen: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/geburten.html>

Quelle für die Anzahl Frauen mit Mutterschaftsentschädigung: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/statistik.html>

³² Allerdings waren trotz vieler Kontaktversuche nur drei dieser Personen danach effektiv erreichbar, um das Telefoninterview zu führen.

Ursprünglich war geplant, im Anschluss an die Onlinebefragung zusätzlich Telefoninterviews mit Frauen zu führen, die nicht an der Onlinebefragung teilgenommen hatten. Die Erhebung wurde aus diesem Grund vom Befragungsinstitut MIS Trend durchgeführt. Aufgrund des hohen Rücklaufs bei der Onlinebefragung wurde im Projektverlauf entschieden, auf die telefonische Befragung zu verzichten.

2'809 der 5'000 angeschriebenen Frauen haben den **Fragebogen ausgefüllt**, was einem Rücklauf von 56 Prozent entspricht.

Tabelle 3 zeigt den Rücklauf nach Sprachregion, Staatsangehörigkeit, Altersgruppe, Anstellungsart und Monatseinkommen im Jahr 2015 der Befragten. Beim Monatseinkommen gilt zu bedenken, dass keine Angaben zum Arbeitspensum zur Verfügung stehen. Ein tiefes Monatseinkommen kann also auch durch einen geringen Beschäftigungsgrad begründet sein. Besonders hoch sind die Rücklaufquoten für die italienische Sprachregion, für Schweizerinnen, für Frauen der mittleren Altersgruppe (28 bis 35 Jahre) und für das Drittel mit den höchsten Einkommen (in der Tabelle grau markiert). Leider ist die Antwortquote mit 26 Prozent für Frauen aus dem Westbalkan und der Türkei am tiefsten. Dies ist insbesondere auch bedauerenswert, da bei Personen aus dieser Region öfter tiefere Bildungsabschlüsse haben als andere Bevölkerungsgruppen. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte dieser Aspekt folglich im Auge behalten werden. Ansonsten liegen die Rücklaufquoten für alle anderen analysierten Gruppen über 44 Prozent.

Tabelle 3: Rücklauf nach Merkmalen der Befragten

	Anzahl Personen in der Stichprobe	Anzahl Antworten	Rücklaufquote
Nach Sprachregion			
Deutsch	3'568	1'988	56%
Französisch	1'236	694	56%
Italienisch	196	127	65%
Nach Staatsangehörigkeit			
Schweiz	3'417	2'103	62%
Nachbarländer	587	319	54%
EU Süd	287	128	45%
Westbalkan Türkei	293	77	26%
Rest der Welt	416	182	44%
Nach Altersgruppe			
bis 27	730	345	47%
28 bis 35	3'002	1'755	58%
ab 36	1'268	709	56%
Nach Anstellungsart			
Angestellt	4'841	2'729	56%
Selbständigerwerbend	122	63	52%
Nach Monatseinkommen im Jahr 2015			
Monatseinkommen im unteren Drittel der Stichprobe	1'623	787	48%
Monatseinkommen im mittleren Drittel der Stichprobe	1'622	894	55%
Monatseinkommen im oberen Drittel der Stichprobe	1'714	1'110	65%
Total	5'000	2'809	56%

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Strukturelle Merkmale der Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben

Die Erwerbsverläufe und Herausforderungen dürften teilweise abhängig von strukturellen Merkmalen der befragten Frauen oder der Beschäftigung sein, und es bietet sich an, bei den Auswertungen nach bestimmten Merkmalen zu unterscheiden. Aus diesem Grund wird hier die Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Frauen nach Charakteristika der Frauen (Tabelle 4) sowie nach Charakteristika der Erwerbstätigkeit (Tabelle 5) aufgezeigt.

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Frauen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, nach Anzahl Kindern, Mehrlingsgeburten, Ausbildungsabschluss, Nationalität und Monatseinkommen im 2015. Bei mehr als der Hälfte der Befragten handelt es sich bei der Geburt 2016 um die erste; bei rund einem Drittel um die zweite. Insgesamt 11 Prozent der Befragten hatten vor dieser Geburt bereits zwei oder mehr Kinder. 2

Prozent haben 2016 Mehrlinge geboren. Etwas mehr als die Hälfte der Antwortenden hat einen Tertiärabschluss (Fachhochschule, höhere Berufsbildung oder Universität), zwei Fünftel haben einen Abschluss auf Sekundarstufe II (Berufslehre oder Matur) und 7 Prozent keinen nachobligatorischen Abschluss. Wie bereits die Rücklaufstatistik in Tabelle 3 zeigt, sind Schweizerinnen und Personen mit hohem Monatseinkommen unter den Antwortenden stärker vertreten.

Tabelle 4: Strukturelle Merkmale der Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben

	Anzahl Befragte	Anteil
Nach Anzahl Kindern		
Erstes Kind bzw. erste Kinder bei Mehrlingsgeburten	1615	57%
Hatte davor schon 1 Kind	892	32%
Hatte davor schon 2 Kinder	247	9%
Hatte davor schon 3 oder mehr Kinder	55	2%
Nach Mehrlingsgeburt		
2016 ein Kind geboren	2762	98%
2016 Mehrlinge geboren	47	2%
Nach höchster abgeschlossener Ausbildung		
Maximal obligatorische Schule	204	7%
Berufslehre Matur	1135	40%
Fachhochschule, Universität, höhere Berufsbildung	1461	52%
Nach Staatsangehörigkeit		
Schweiz	2'103	75%
Nachbarländer	319	11%
EU Süd	128	5%
Westbalkan Türkei	77	3%
Rest der Welt	182	6%
Nach Monatseinkommen im Jahr 2015		
Monatseinkommen im unteren Drittel der Stichprobe	787	28%
Monatseinkommen im mittleren Drittel der Stichprobe	894	32%
Monatseinkommen im oberen Drittel der Stichprobe	1'110	40%
Total	2809	100%

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

In **Tabelle 5** ist die Verteilung der antwortenden Frauen nach Merkmalen der Erwerbstätigkeit festgehalten. Bei Frauen, die während der Schwangerschaft eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, beziehen sich die Angaben auf den letzten Haupterwerb während der Schwangerschaft. Von den **Branchen** her ist das Gesundheits- und Sozialwesen stark vertreten, gefolgt von Erziehung und Unterricht und vom Bereich Versicherungen, Banken, Information, Kommunikation. Auch für das Bau- und Gastgewerbe, wo tendenziell grössere Herausforderungen zu erwarten sind, sind die Fallzahlen (92 bzw. 154) genügend gross für separate Auswertungen. Anzumerken ist, dass ein beachtlicher Teil der Frauen (369) die Tätigkeit keiner Branche zuweisen konnte und die Kategorie Anderes angegeben hat. Lediglich drei Prozent der antwortenden Befragten sind selbständigerwerbend und 4 Prozent sind nicht erwerbstätig – sei es aufgrund Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit aus anderen Gründen (Ausbildung, Familienarbeit). , Dass **nichterwerbstätige Frauen schwach vertreten** sind, erklärt sich mit der Art der Stichprobenbildung (Ziehung aus dem EO-Register), denn ohne Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft bzw. nach einer Aussteuerung von der Arbeitslosenversicherung entfällt der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist also zu bedenken, dass nichterwerbstätige Frauen in den Daten untervertreten sind. Fast ein Drittel der Antwortenden sind bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber angestellt, die restlichen überwiegend in der Privatwirtschaft. Mehr als die Hälfte weisen mehr als drei Dienstjahre auf, aber 4 Prozent sind zu Beginn der Schwangerschaft noch in der Probezeit. 86 Prozent der Befragten haben einen fixen Monatslohn und 16 Prozent eine Vorgesetztenfunktion. Frauen mit Stundenlohn und schwankendem Einkommen ohne garantiertes Minimum machen 7 Prozent der Antwortenden aus, auch für sie sind separate Auswertungen möglich.

Tabelle 5: Strukturelle Merkmale der Arbeitsverhältnisse der erwerbstätigen Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben

	Anzahl Befragte	Anteil
Nach Branche		
Land- und Forstwirtschaft	46	2%
Industrie	216	8%
Baugewerbe	92	3%
Handel, Reparatur, Verkehr, Lagerei	232	8%
Gastgewerbe	154	6%
Versicherungen, Banken, Information, Kommunikation	247	9%
wirtschaftliche, technisch, wissenschaftliche Dienstleistungen	168	6%
Öffentliche Verwaltung	142	5%
Erziehung und Unterricht	321	12%
Gesundheits- und Sozialwesen	635	23%
Kunst, Unterhaltung, Sport	33	1%
Persönliche Dienstleistungen, Reinigung, Personalverleih und Arbeit f. private Haushalte	93	3%
Anderes	369	13%
keine Angabe	5	0%
Nach Rechtsform des Arbeitsverhältnisses		
Selbständigerwerbend	92	3%
Angestellt bei öffentlich-rechtlicher Institution	835	30%
Angestellt bei Aktiengesellschaft AG	1'032	37%
Angestellt bei Gesellschaft mit beschränkter Haftung GmbH	206	7%
Angestellt bei anderer privatrechtlicher Institution (Stiftung etc.)	204	7%
Anderes und weiss nicht	156	6%
keine Angabe	228	8%
Nach Grösse des Arbeitgebenden		
1 bis 9 Mitarbeitende	546	20%
10 bis 49 Mitarbeitende	643	23%
50 bis 199 Mitarbeitende	446	16%
200 oder mehr Mitarbeitende	1'001	36%
keine Angabe	117	4%
Nach Dienstjahren		
In der Probezeit	110	4%
Nach der Probezeit bis 1 Jahr	175	6%
Mehr als 1 bis 2 Jahre	370	13%
Mehr als 2 bis 3 Jahre	370	13%
Mehr als 3 bis 5 Jahre	585	21%
Mehr als 5 Jahre	1'045	38%
Keine Angabe	98	4%
Nach Funktion		
mit Vorgesetztenfunktion	439	16%
ohne Vorgesetztenfunktion	2'173	79%
keine Angabe	141	5%
Nach Art der Entschädigung		
Fixer Monatslohn	2'128	77%
Fixer monatlicher Grundlohn plus leistungsabhängige Lohnbestandteile	259	9%
Stundenlohn, schwankender Betrag mit garantiertem Minimum	57	2%
Stundenlohn, schwankender Betrag ohne garantiertes Minimum	184	7%
Anderes	27	1%
keine Angabe	98	4%
Total berücksichtigte Personen	2'753	100%

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Beurteilung zur Repräsentativität

Dank der relativ grossen Stichprobe und des erfreulichen Rücklaufs von 56 Prozent können die erhobenen Angaben als repräsentativ für die Frauen, die Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung haben, betrachtet werden. Zu bedenken ist, dass aufgrund des Stichprobendesigns Frauen ohne Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung – rund 7 Prozent der Mütter – nicht befragt werden konnten. In den erhobenen Daten sind also Frauen, welche während der Schwangerschaft freiwillig oder unfreiwillig nicht erwerbstätig waren, stark untervertreten. Zudem war der Rücklauf bei Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, bei jüngeren Frauen und bei Frauen mit tieferem Einkommen etwas tiefer (vgl. Tabelle 3), was mit sprachlichen Schwierigkeiten zu tun haben kann. Frauen in tendenziell prekäreren Situationen dürften daher in den Auswertungen leicht untervertreten sein.

5.2 Befragung von Arbeitgebenden – Stichprobe, Rücklauf und strukturelle Merkmale der Befragten

Stichprobe

Für die Befragung von Arbeitgebenden wurden rund 6'000 Adressen aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des Bundesamtes für Statistik gezogen. Die Stichprobenziehung erfolgte auf Ebene Arbeitsstätte (Betrieb) und nicht auf Ebene der Unternehmen, da die konkreten Herausforderungen und Massnahmen in einzelnen Betrieben im Vordergrund stehen.³³ Die Stichprobe ist geschichtet nach den Kriterien Branche und Unternehmensgrösse, um möglichst breite und gleichzeitig spezifische Aussagen zur Arbeitgeberperspektive zu gewinnen.³⁴

Aufteilung nach Branchen: Da die Anzahl beschäftigter Frauen sich stark nach Branchen unterscheidet, wurde die Stichprobe anhand der Verteilung der beschäftigten Frauen im Alter von 25 bis 39 Jahren nach Wirtschaftszweig gebildet. Der Anteil einer Branche in der Stichprobe entspricht also grundsätzlich dem Anteil der beschäftigten Frauen der Altersgruppe in dieser Branche. Zusätzlich sind in der Stichprobe die Fallzahlen für die Branchen, in denen besondere Herausforderungen bestehen (z.B. stehende und körperliche Arbeiten, Nachtarbeit, befristete Arbeitsverträge/Saisonbeschäftigung), stärker geschichtet. Damit können etwa für Industrie, Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen branchenspezifische Auswertungen vorgenommen werden.

Aufteilung nach Grösse: Berücksichtigt wurden alle Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten (wovon mindestens eine weibliche Angestellte). Die Stichprobe enthält eine fixe Anzahl von 1'000 Mikrobetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. Die übrigen 5'000 Adressen wurden nach Betriebsgrösse verteilt, so dass pro Grössenklasse genügend Antworten für separate Auswertungen zu erwarten waren.³⁵

³³ Im Folgenden verwenden wir teilweise den Begriff «Betrieb» als Synonym zum Begriff «Arbeitgebende». Bei den Befragten handelt es sich zwar teilweise um Abteilungen der öffentlichen Verwaltung oder Schulen, für welche der Begriff Betrieb nicht ganz passend ist und es angebrachter wäre, von einer «Institution» zu sprechen. Wir verzichten zugunsten der Lesbarkeit des Texts auf die Unterscheidung zwischen «Betrieben» und «Institutionen».

³⁴ Bezüglich der Sprachregionen wurden die Betriebe zufällig gezogen. Aufgrund der grossen Stichprobe ergibt sich eine Aufteilung nach Kontaktsprache, die ziemlich genau derjenigen im BUR entspricht.

³⁵ Die Stichprobenzellen bilden sich anhand der Kategorien der Branchen und der Betriebsgrösse.

26.25% der Betriebe in der Stichprobe haben 10-19 Mitarbeitende, 30% haben 20 - 49 Mitarbeitende, 26.25% haben 50-99 Mitarbeitende, 10% haben 100-199 Mitarbeitende und 7.5% haben 200 oder mehr Mitarbeitende.

Schichtung der Stichprobe: Die Stichprobe wurde absichtlich so geschichtet, dass Branchen, die tendenziell stärker von der Thematik betroffen sind, auch in der Stichprobe stärker vertreten sind.³⁶ Da die Stichprobe geschichtet nach Branche und Grösse gebildet wurde, lassen sich sowohl ungewichtete als auch gewichtete Auswertungen vornehmen. Im folgenden Bericht werden ungewichtete Auswertungen ausgewiesen. Dies erlaubt überall Vergleiche nach Branche und Betriebsgrösse. Im Anhang werden gewisse Auswertungen zusätzlich gewichtet ausgewiesen.

Erhebungsdesign und Rücklauf

Wie bei der Befragung der Mütter erhielten auch Personalverantwortlichen in den Betrieben ein vom BSV adressiertes Einladungsschreiben per Post mit einem Link und Passwort zur Onlinebefragung. Rund drei Wochen nach Feldstart wurde zudem ein Erinnerungsschreiben versendet. Die Befragung war so konzipiert, dass das Ausfüllen rund 15 Minuten in Anspruch nahm. Sie war in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch verfügbar.

Insgesamt haben **3'575 Betriebe an der Befragung teilgenommen**– 60 Prozent der angeschriebenen Arbeitgeber. Damit liegt der Rücklauf über den Erwartungen. **Tabelle 6** zeigt den Rücklauf nach Sprachregion, Betriebsgrösse und Branche.³⁷ Der Rücklauf ist in allen Sprachregionen sehr gut. Die kleinsten Betriebe haben etwas weniger häufig geantwortet als die grösseren, was damit zusammenhängen dürfte, dass die Personalverantwortlichen in kleineren Betrieben vielfältige Aufgaben wahrzunehmen haben oder dass die Wahrscheinlichkeit von Schwangerschaften in kleinen Betrieben am tiefsten ist. In den Branchenunterschieden spiegeln sich teilweise die Grössenunterschiede wieder. Auffällig tief (aber immer noch gut) ist der Rücklauf mit 47% im Gastgewerbe.

³⁶ Bei der geschichteten Zufallsstichprobe wird die entsprechende Grundgesamtheit in mehrere kleinere Gruppierungen (mehrere Schichten) unterteilt. Danach zieht man separat aus jeder Gruppierung eine einfache Zufallsstichprobe. Es handelt sich dabei um eine bewusste Verzerrung der Stichprobenparameter. Dabei wird eine Bevölkerungsgruppe überproportional wiedergegeben, um genügend ausgefüllte Fragebogen für sie zu erhalten. Die Methode wird insbesondere dann angewandt, wenn man Aussagen über eher kleine Gruppen erhalten möchte, die für die Fragestellung besonders interessant sind (hier z.B. Gastgewerbe). Bei den Auswertungen zur Gesamtheit der Befragten, können die Antworten der überproportional berücksichtigten Gruppierungen wieder auf ihren tatsächlichen Anteil in der Grundgesamtheit heruntergewichtet werden. Dann spricht man von gewichteten Auswertungen.

³⁷ Aufgrund der Stichprobenziehung auf Ebene Betrieb kam es vor, dass mehrere Betriebe einer Unternehmensgruppe angeschrieben wurden. Einige Unternehmen hatten den Wunsch, die Befragung zentral für alle Arbeitsstätten auszufüllen. Für insgesamt 47 angeschriebene Betriebe liegen aus diesem Grund keine individuellen Angaben vor.

Tabelle 6: Rücklauf nach Sprachregion, Betriebsgrösse und Branche

	Stichprobe	Retouren/keine Angestellten	Zentral ausgefüllt	Anzahl Antwortende	Rücklauf
Sprachregion					
deutsch	4'293	67	29	2'579	61%
französisch	1'518	21	15	848	57%
italienisch	248	2	3	148	61%
Total	6'059	90	47	3'575	60%
Grösse					
Mikrobetriebe (5 bis 9 Mitarbeitende)	1'026	29	5	512	52%
Kleine Betriebe (10 bis 49 Mitarbeitende)	3'028	42	19	1'768	60%
Mittlere Betriebe (50 bis 199 Mitarbeitende)	1'697	18	17	1'103	66%
Grosse Betriebe (200 Mitarbeitende und mehr)	308	1	6	192	64%
Total	6'059	90	47	3'575	60%
Branche					
Land- und Forstwirtschaft	108	1	0	54	50%
Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung	488	6	0	315	65%
Baugewerbe	469	3	0	289	62%
Handel, Reparaturgewerbe	548	6	3	299	55%
Verkehr und Lagerei	149	3	0	79	54%
Gastgewerbe	572	11	1	266	48%
Information und Kommunikation	162	3	0	86	54%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	344	5	33	192	63%
Immobilien, sonst. wirtschaftliche Dienstleistungen	265	1	0	155	59%
Freiberufliche, wissenschaftliche u. techn. Dienstl.	449	3	0	293	66%
Öffentliche Verwaltung	246	2	0	175	72%
Erziehung und Unterricht	616	15	0	354	59%
Gesundheits- und Sozialwesen	1'191	21	10	751	65%
Kunst und Unterhaltung	452	10	0	267	60%
Total	6'059	90	47	3'575	60%

Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS

Anmerkungen: Zellen mit Anteilen, die über dem Durchschnitt liegen, sind grau hinterlegt.

Strukturelle Merkmale: Häufigkeit von Schwangerschaften in den Betrieben, die an der Befragung teilgenommen haben

Die Arbeitgebenden sollten in der Befragung über Schwangerschaften Auskunft erteilen, an die sie sich noch möglichst gut erinnern können. Deshalb wurden sie gebeten, Angaben zur **Anzahl Schwangerschaften** in den Jahren 2015 und 2016 zu machen. Für Arbeitgebende ohne Erfahrungen mit Schwangerschaften in diesen Jahren wurde zusätzlich erhoben, ob sie im Jahr 2014 schwangere Mitarbeiterinnen hatten. **Tabelle 7** zeigt, dass 1'939 der Antwortenden in den Jahren 2016 und/oder 2015 schwangere Mitarbeiterinnen hatten. Hinzu kommen 195 Arbeitgebende ohne Schwangerschaften in den letzten zwei Jahren, aber mit Schwangerschaften im Jahr 2014. Insgesamt haben somit von den teilnehmenden Arbeitsstätten 2'134 oder 60 Prozent in den letzten drei Jahren Erfahrungen mit schwangeren Arbeitnehmerinnen gesammelt. Die in der Befragung geschilderten Erfahrungen beziehen sich bei 1'939 Arbeitgebenden auf die Jahre 2016 und 2015 und bei den genannten 195 Arbeitgebenden auf das Jahr 2014.

Insgesamt haben die befragten Arbeitsstätten in den letzten 2 bzw. 3 Jahren Erfahrungen mit 16'286 Schwangerschaften gemacht. Logischerweise kommen Schwangerschaften in kleineren Betrieben weniger häufig vor als in grossen.

Tabelle 7: Anzahl Schwangerschaften bei den teilnehmenden Arbeitgebenden

	Anzahl Arbeitgeber mit Schwangerschaften					Anzahl Schwangerschaften in den letzten 2 bzw. 3 Jahren	Durchschnittliche Anz. Schwangers. pro Arbeitgeber mit Schwangers.
	Anzahl Antwortende	(falls 2015 u. 2016=0)		Total i. d. letzten 3 Jahren	in %		
		2015 und 2016	2014				
	A	B	C	D	E	F	G
Sprachregion							
deutsch	2'579	1'366	140	1'506	58%	12'055	8.0
französisch	848	495	46	541	64%	3'762	7.0
italienisch	148	78	9	87	59%	469	5.4
Total	3'575	1'939	195	2'134	60%	16'286	7.6
Grösse							
Mikrobetriebe (5 bis 9 MA)	515	116	44	160	31%	221	1.4
Kleine Betriebe (10 bis 49 MA)	1'592	660	94	754	47%	1'352	1.8
Mittlere Betriebe (50 bis 199 MA)	1'026	739	48	787	77%	2'602	3.3
Grosse Betriebe (200 MA u. mehr)	442	424	9	433	98%	12'111	28.0
Total	3'575	1'939	195	2'134	60%	16'286	7.6
Branche							
Land- und Forstwirtschaft	54	15	7	22	41%	33	1.5
Verarbeitendes Gewerbe, Energievers.	315	132	15	147	47%	508	3.5
Baugewerbe	289	51	10	61	21%	152	2.5
Handel, Reparaturgewerbe	299	173	18	191	64%	2'502	13.1
Verkehr und Lagerei	79	36	6	42	53%	156	3.7
Gastgewerbe	266	140	13	153	58%	509	3.3
Information und Kommunikation	86	43	8	51	59%	523	10.3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	192	118	9	127	66%	3'197	25.2
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	155	67	12	79	51%	255	3.2
Freiberufliche, wissenschaftl. u. techn. DL	293	156	19	175	60%	1'773	10.1
Öffentliche Verwaltung	175	105	11	116	66%	927	8.0
Erziehung und Unterricht	354	269	12	281	79%	1'313	4.7
Gesundheits- und Sozialwesen	751	496	42	538	72%	3'964	7.4
Kunst und Unterhaltung	267	138	13	151	57%	474	3.1
Total	3'575	1'939	195	2'134	60%	16'286	7.6

Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS

Beurteilung zur Repräsentativität

Bei der Stichprobe handelt es sich nicht um eine zufällige Ziehung aus allen Arbeitsstätten der Schweiz. Branchen mit höherem Frauenanteil und Branchen mit tendenziell grösseren Herausforderungen (z.B. aufgrund körperlich anstrengender Arbeiten, Nachtarbeit etc.) sind in der Stichprobe absichtlich stärker vertreten (geschichtete Stichprobe). Denn das Ziel der Befragung liegt darin, Erfahrungen und Massnahmen aus Betrieben, welche von der Thematik betroffen sind, darzustellen. Aufgrund der breiten Stichprobe, des guten Rücklaufs von 60 Prozent sowie des relativ gleichmässigen Rücklaufs nach Sprachregion, Betriebsgrösse und Branche kann davon ausgegangen werden, dass die erhobenen Daten ein gutes Abbild davon geben, wie in den Betrieben der Schweiz mit Herausforderungen rund um die Erwerbsarbeit während der Schwangerschaft umgegangen wird. Bei den Abbildungen und Tabellen im Bericht handelt es sich um ungewichtete Auswertungen, denn der Bericht will die Erfahrungen aus Sicht der Betroffenen darstellen. Die Angaben aus der Gruppe von Betrieben, welche in den letzten Jahren Erfahrungen mit schwangeren Mitarbeiterinnen gemacht haben (60% der befragten Betriebe), sind besonders informativ bezüglich der angewendeten Massnahmen und der verorteten Herausforderungen.

Gewichtete Auswertungen erlauben Rückschlüsse auf die Verteilung gewisser Kennzahlen im Total aller Betriebe der Schweiz. Im Anhang sind zur weiterführenden Information gewichtete Auswertungen aufgeführt. In den gewichteten Auswertungen haben Branchen, die in der Befragung überproportional vertreten sind, ein geringeres Gewicht.³⁸

³⁸ Erwartungsgemäss zeigt sich, dass gemäss gewichteten Auswertungen der Anteil Betriebe mit Schwangerschaften in den letzten Jahren geringer ist. Auch der Anteil Betriebe mit überobligatorischen Regelungen bezüglich Mutterschaftsurlaub ist in gemäss gewichteten Auswertungen geringer.

6 Erwerbsverläufe während der Schwangerschaft und Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende

Informationen zu Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft bilden den Hauptfokus der vorliegenden Studie. In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse hierzu aus den Befragungen von Müttern (Abschnitt 6.1) und Arbeitgebenden (Abschnitt 6.2) präsentiert. Dabei geht es sowohl um Arbeitsplatzverluste und Stellenwechsel als auch um Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft und Gründe hierfür. Im Rahmen der Befragungen wurden Erwerbsausfälle während der gesamten Schwangerschaft erfasst, und es wurde zusätzlich ein besonderes Augenmerk auf die letzten Wochen vor der Geburt gelegt, in welchen ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub zu tragen käme.

Nebst der Deskription von Erwerbsverläufen wird in diesem Kapitel auch beschrieben, wie häufig Massnahmen ergriffen werden, um eine möglichst umfassende Erwerbsarbeit während der Schwangerschaft zu ermöglichen. Zudem werden die Befragungsergebnisse zu Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende, welche sich durch eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz ergeben können, aufgezeigt.

6.1 Ergebnisse aus der Mütterbefragung

Die Befragung von Müttern liefert mehrere Indikatoren zu den Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft. Im Unterabschnitt 6.1.1 werden Stellenverlust und Stellenwechsel sowie das Erwerbsspensum während der Schwangerschaft thematisiert. Abschnitt 6.1.2 widmet sich Erwerbsausfällen während der gesamten Schwangerschaft, während Abschnitt 6.1.3 einen Fokus auf die letzte Zeit vor der Geburt legt. In Abschnitt 6.1.4 werden ergriffene Massnahmen am Arbeitsplatz und die Reaktion der Arbeitgebenden auf die Mitteilung der Schwangerschaft aufgezeigt.

6.1.1 Erwerbssituation, Arbeitsplatzverlust und Stellenwechsel

Die linke Spalte in **Tabelle 8** zeigt die Erwerbssituation der antwortenden Frauen zu Beginn der Schwangerschaft – 85 Prozent hatte eine unbefristete und 9 Prozent eine befristete Anstellung, 3 Prozent waren selbständigerwerbend, 2 Prozent erwerbslos und 1 Prozent aus anderen Gründen nicht erwerbstätig. Beim grössten Anteil der Frauen (96%) gab es während der Schwangerschaft keine Veränderung dieser Situation. Knapp 1 Prozent hat während der Schwangerschaft beim gleichen Arbeitgeber eine neue Funktion ausgeübt, bei 2 Prozent kam es zu einem Ende des Arbeitsvertrags ohne neue Stelle und gut 1 Prozent haben während der Schwangerschaft eine neue Stelle angetreten. Die Anzahl der Erwerbslosen liegt am Ende der Schwangerschaft um einiges höher als zu Beginn der Schwangerschaft, wobei die Frauen mit Vertragsende ohne Neuanstellung dieser Gruppe zugeordnet wurden.³⁹

Tabelle 9 zeigt das Erwerbsspensum der Frauen während der Schwangerschaft. Im Durchschnitt der Befragten beträgt dieses vor der Geburt des ersten Kindes 89 Prozent und bei Müttern, die schon Kinder haben, 59 Prozent. Die rechte Spalte in der Tabelle zeigt den Anteil an Frauen mit schwankenden Pensen, die keine Angabe zum Arbeitspensum erlauben. Dieser Anteil ist höher bei den Frauen, die bereits Kinder haben.

³⁹ In der Befragung sind Frauen vertreten, die während der gesamten Schwangerschaft erwerbslos oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig waren, wenn Sie ein Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung haben.

Tabelle 8: Erwerbssituation zu Beginn der Schwangerschaft und Veränderungen

	Situation zu Beginn der Schwangerschaft		davon unveränderte Situation	davon neue Funktion beim gl. Arbeitg.	davon Vertragsende ohne neue Stelle	davon mit neuer Stelle	Situation am Ende der Schwangerschaft	
	Anzahl	Anteil					Anzahl	Anteil
Unbefristete Anstellung	2'399	85%	2'340	25	18	16	2'379	85%
Befristete Anstellung	252	9%	201	4	34	13	229	8%
Selbständigerwerbend	90	3%	87	0	1	2	91	3%
Erwerbslos	52	2%	46	0	0	6	99	4%
Nichterwerbsperson	16	1%	11	0	0	5	11	0%
Total	2'809	100%	2'685	29	53	42	2'809	100%
Anteil			96%	1%	2%	1%		

Anmerkungen: Annahme, dass es sich bei den neuen Stellen um befristete Anstellungen handelt falls die Person zu Beginn der Schwangerschaft nicht selbständigerwerbend und nicht unbefristet angestellt war.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Tabelle 9: Erwerbsspensum der befragten Frauen während der Schwangerschaft

Erwerbsspensum zu Beginn der Schwangerschaft	Mittelwert	25%-Perzentil	75%-Perzentil	Anzahl Frauen	davon mit schwankendem Erwerbsspensum
Von Frauen, die im 2016 ihr erstes Kind bekommen haben	89%	80%	100%	1'583	78 (5%)
Von Frauen, die bereits Kinder hatten	59%	40%	80%	1'170	90 (8%)
Total	77%	57%	100%	2'753	168 (7%)

Anmerkungen: Frauen ohne Anstellung sind in dieser Auswertung nicht enthalten

Falls es zu einem Stellenwechsel während der Schwangerschaft kam, beziehen sich die Angaben auf den letzten Haupterwerb vor der Geburt.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

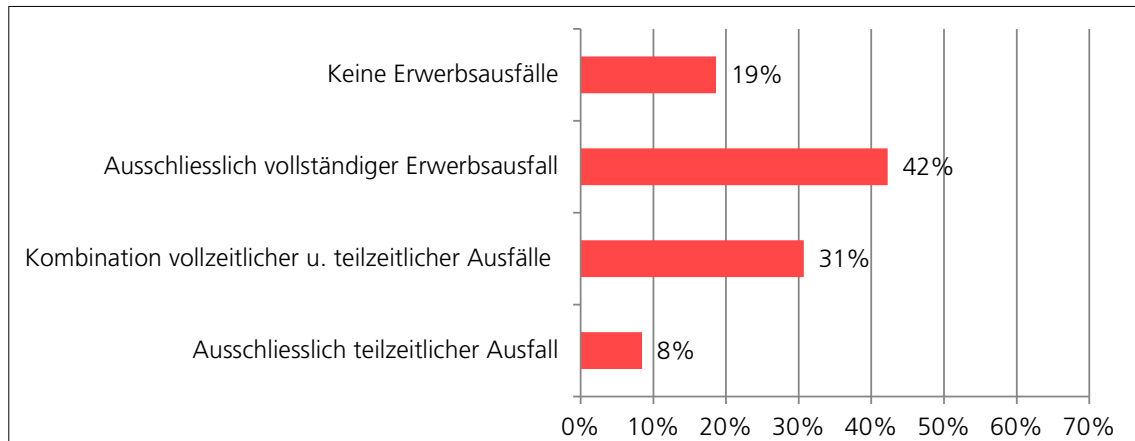
Ergänzend zu den Zahlen in den Tabelle 8 und Tabelle 9 lassen sich drei weitere Punkte festhalten:

- Insgesamt gab es bei 3 Prozent aller befragten Mütter (84 Personen) ein Ende des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft (wobei davon rund ein Drittel eine neue Stelle gefunden hat und zwei Drittel von ihnen ohne neue Stelle blieben). Von diesen 84 Frauen hat rund ein Drittel selber gekündigt (27 Personen, 32%) und bei zwei Dritteln (57 Personen, 68%) lief entweder der befristete Vertrag aus oder es kam zu einer Kündigung während der Probezeit.
- Von den Frauen, die eine neue Funktion beim gleichen Arbeitgeber übernommen haben oder auf eigenen Wunsch gekündigt haben, geben 48 Prozent an, dies sei auch deshalb geschehen, weil die Arbeit schlecht vereinbar mit der Schwangerschaft und/oder mit zukünftigen Familienaufgaben war.
- In der Befragung wurde auch thematisiert, ob es während der Schwangerschaft zu einer Reduktion des vertraglich festgelegten Erwerbsspensums kam und falls ja, ob auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgebenden. In den Daten zeigt sich allerdings, dass die Befragten häufig statt Änderungen im Arbeitsvertrag Änderungen beim effektiv geleisteten Erwerbsspensum angegeben haben –beispielsweise weil sie krankgeschrieben waren. Die Angaben zum vertraglich geregelten Erwerbsspensum lassen sich folglich leider nicht auswerten.

6.1.2 Häufigkeit, Dauer und Gründe von Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft

Knapp ein Fünftel (19%) der befragten Mütter hatten während der Schwangerschaft keine Erwerbsausfälle, wie **Abbildung 3** zeigt. Insgesamt hatten also **81 Prozent der Frauen einen Erwerbsausfall während der Schwangerschaft**. Bei rund zwei Fünfteln kam es zu einem vollzeitlichen Erwerbsausfall, bei weiteren 31 Prozent zu einer Kombination von teilzeitlichem und vollzeitlichem Erwerbsausfall und weitere 8 Prozent hatten für eine gewisse Zeit einen Ausfall für einen Teil ihres Arbeitspensums.

Abbildung 3: Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft



Anmerkung: Frauen ohne Anstellung sind in dieser Auswertung nicht enthalten (n=2753)
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Abbildung 4 zeigt die Dauer dieser Erwerbsunterbrüche als sogenannte Boxplots: Dabei zeigen jeweils die schwarzen waagrechten Striche den Zentralwert an (Wert, den die Hälfte der Fälle unterschreitet und die andere übertrifft). Die Säulen messen die Spannweite zwischen der 25-Prozent-Marke (Viertel der Fälle mit den tiefsten Werten) und der 75-Prozent-Marke (Viertel der Fälle mit den höchsten Werten). Die Box zeigt also an, zwischen welchen Grenzen die Werte bei der Hälfte der Personen liegen. Die schwarzen senkrechten Linien schliesslich geben die Spannweite zwischen der 10- und der 90-Prozent-Marke an.

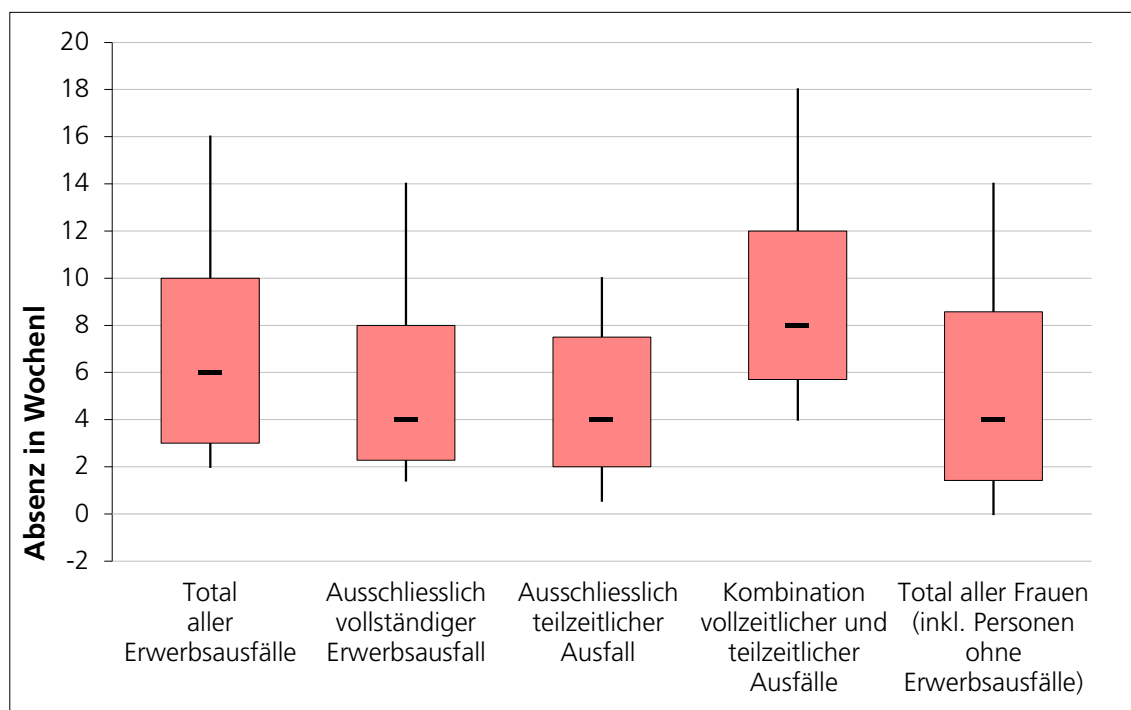
Wie der Boxplot links in der Abbildung zeigt, dauert ein Erwerbsausfall während der Schwangerschaft – falls es zu einem solchen kommt – im Mittel 6 Wochen. Bei der Hälfte der Frauen mit Erwerbsausfällen dauert er zwischen 3 und 10 Wochen (obere und untere Grenze der Box). Wie die übrigen Boxplots deutlich machen, dauern die Erwerbsausfälle am längsten, wenn es zu einer Kombination von teilzeitlichen und vollzeitlichen Ausfällen kommt – nämlich im Mittel 8 Wochen. Über die Gesamtzahl der Schwangerschaften – also auch solche ohne Erwerbsunterbrüche – beträgt die mittlere Dauer des Erwerbsunterbruchs während der Schwangerschaft 4 Wochen (vgl. Box ganz rechts in Abbildung 4).

In **Tabelle 10** sind dieselben Angaben noch etwas detaillierter aufgeführt. Bei den teilzeitlichen Erwerbsausfällen wurde in der Befragung nämlich noch unterschieden zwischen teilzeitlichen Ausfällen in geringerem und grösserem Umfang (bis zu zwei Arbeitstage pro Woche / mehr als zwei Arbeitstage pro Woche). Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, sind bei teilzeitlichen Ausfällen solche mit geringem Umfang etwas häufiger. Wie die Spalten F bis H in der Tabelle zeigen, teilen sich bei einer Kombination von Erwerbsausfällen in unterschiedlichem Umfang diese zu etwa gleichen Teilen auf die verschiedenen Kategorien auf.

Weiterführende Auswertungen (hier nicht abgebildet) zeigen, dass der grösste Teil der Erwerbsunterbrüche in die letzten zwei Monate der Schwangerschaft fällt, nämlich rund 95 Prozent. Lediglich bei drei

Prozent der Schwangerschaften fällt mehr als die Hälfte der Absenzeit auf die ersten 7 Monate der Schwangerschaft.

Abbildung 4: Dauer von Erwerbsausfällen während der gesamten Schwangerschaft



Anmerkung: Frauen ohne Anstellung sind in dieser Auswertung nicht enthalten (n=2'753)

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Tabelle 10: Anteil erwerbstätiger Frauen mit Erwerbsausfällen nach feinerer Gliederung

A	B	C	D	Davon durchschnittlicher Anteil			
				E	F	G	H
		Anteil Personen	Anzahl Personen	Zentralwert d. Dauer d. Ausfalls in Wochen	des vollzeitlichen Ausfalls	d. teilzeitl. Ausfalls in geringem Umfang	d. teilzeitl. Ausfalls in grösserem Umfang
Keine Erwerbsausfälle		19%	513				
Erwerbsausfälle		81%	2'240				
Ausschliesslich vollständiger Erwerbsausfall		42%	1'163	4	100%		
Ausschliesslich teilzeitlicher Erwerbsausfall		8%	232	4			
	in geringem Umfang	4%	106	2		100%	
	in grösserem Umfang	3%	80	4			100%
	Kombination von teilzeitlichen Ausfällen in geringerem und grösserem Umfang	2%	46	7		48%	52%
Kombination vollzeitl. u. teilzeitl. Erwerbsausfall		31%	845	8			
	davon teilzeitliche Ausfälle in geringem Umfang	16%	430	8	52%	48%	
	davon teilzeitliche Ausfälle in grösserem Umfang	12%	332	8	50%		50%
	davon teilzeitliche Ausfälle sowohl in geringem als auch in grösserem Umfang	3%	83	10	36%	34%	30%
Total		100%	2'753	4			

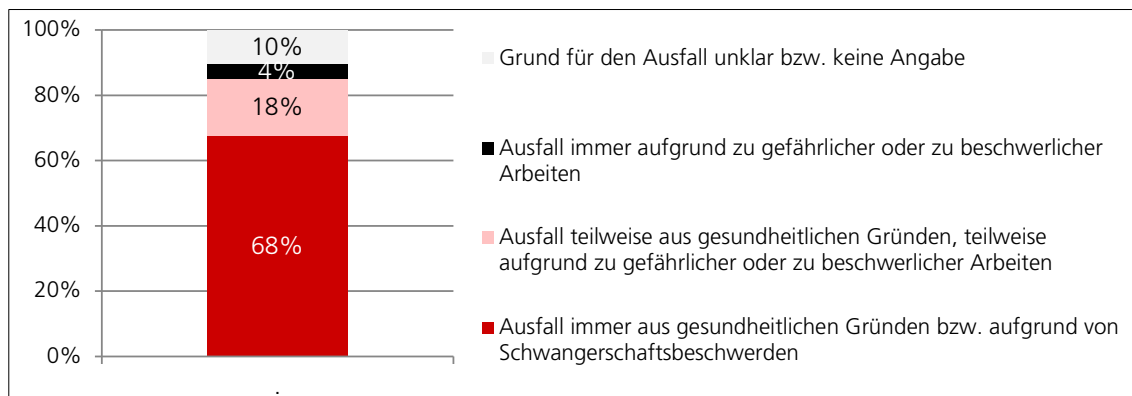
Anmerkung: Frauen ohne Anstellung sind in dieser Auswertung nicht enthalten.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Schwangere Frauen können einerseits bei der Erwerbstätigkeit eingeschränkt sein, weil gewisse Arbeiten gefährlich oder beschwerlich für Mutter und Kind sind, andererseits können Arbeitsausfälle durch gesundheitliche Beschwerden bedingt sein. In der Befragung wurde der Grund für die Erwerbsausfälle erhoben – nicht zuletzt, weil die Lohnfortzahlungspflicht und somit auch die finanzielle Absicherung der Frau-

en sich je nach Grund für den Ausfall unterscheiden (vgl. Abschnitt 3.1.3). Wie **Abbildung 5** zeigt, sind gesundheitliche Gründe bzw. Schwangerschaftsbeschwerden am häufigsten der Grund von Erwerbsausfällen (68%). Bei 4 Prozent der Frauen sind gefährliche/beschwerliche Arbeiten der Grund. Die Abbildung zeigt aber auch, dass es oft nicht einfach zu beurteilen ist, ob ein Erwerbsausfall durch gesundheitliche Gründe oder durch zu gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten bedingt ist. 18 Prozent der Frauen geben an, beide Gründe hätten eine Rolle gespielt und 10 Prozent können keine Beurteilung abgeben. **Abbildung 6** zeigt dieselbe Auswertung nach Branche. Ausfälle aufgrund zu gefährlicher oder beschwerlicher Arbeiten kommen in Branchen mit grossen körperlichen Belastungen häufiger vor – namentlich in der Land- und Forstwirtschaft (15%), im Bereich Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei (8%) und im Gastgewerbe (9%). In diesen Branchen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen sind auch gemischte Gründe (gesundheits- sowie arbeitsbedingt) überdurchschnittlich häufig. In allen Branchen werden aber weitaus häufiger gesundheitliche Gründe als Ursache des Erwerbsausfalls angegeben. Weiterführende Auswertungen (hier nicht abgebildet) zeigen, dass sich diese Aufteilung sich zwischen vollzeitlichen und teilzeitlichen Erwerbsausfällen kaum unterscheidet.

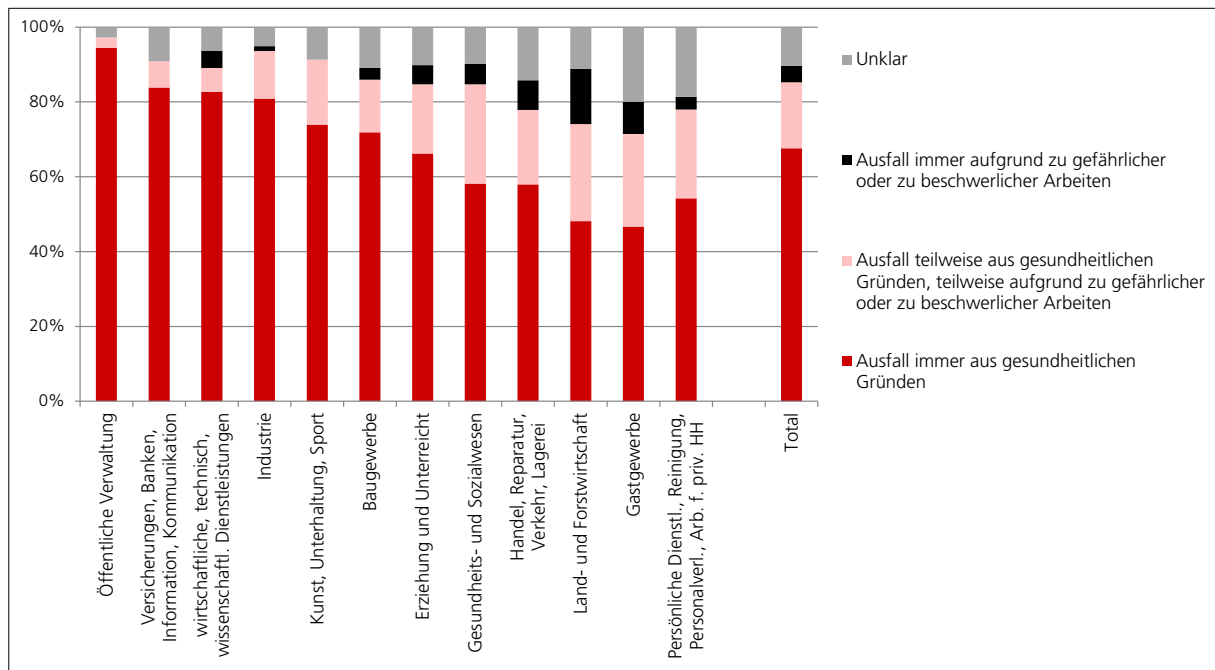
Abbildung 5: Gründe für Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft, total aller Frauen



Anmerkung: Frauen ohne Anstellung und Frauen ohne Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft sind in dieser Auswertung nicht enthalten.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

Abbildung 6: Gründe für Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft, nach Branche



Anmerkung: Frauen ohne Anstellung und Frauen ohne Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft sind in dieser Auswertung nicht enthalten.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS Berechnungen BASS

Tabelle 11 zeigt auf, wie sich der Anteil Schwangerschaften mit Erwerbsausfällen nach verschiedenen Merkmalen unterscheidet. Quoten, die über dem Durchschnitt liegen, sind darin grau markiert. Es zeigt sich, dass Erwerbsausfälle bei der ersten Schwangerschaft häufiger sind, was daran liegt, dass diese Frauen ein höheres Erwerbsspensum haben, denn je höher das Erwerbsspensum ist, desto häufiger kommen Erwerbsausfälle vor. Frauen mit Tertiärausbildung, aus der Schweiz oder Nachbarländern, mit Angestelltenstatus, und Frauen in grösseren Betrieben haben zudem häufiger Erwerbsausfälle. Nach Branche kommen Erwerbsausfälle am häufigsten im Bereich Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei, in der Verwaltung, sowie im Gesundheits- und Sozialwesen vor.

In ergänzenden multivariaten Auswertungen zeigen sich, für das Erwerbsspensum, für Selbständigerwerbende sowie für die Branche Gesundheits- und Sozialwesen signifikante Effekte. Ob es zu einem Erwerbsausfall kommt, hängt sicher in erster Linie vom Verlauf der Schwangerschaft ab. Nebst diesem Merkmal scheinen vor allem das Erwerbsspensum, der Status als Angestellte oder Selbständigerwerbende sowie die besonderen Arbeitsinhalte im Gesundheits- und Sozialwesen ausschlaggebend zu sein.

Tabelle 11: Anteil Frauen mit Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft

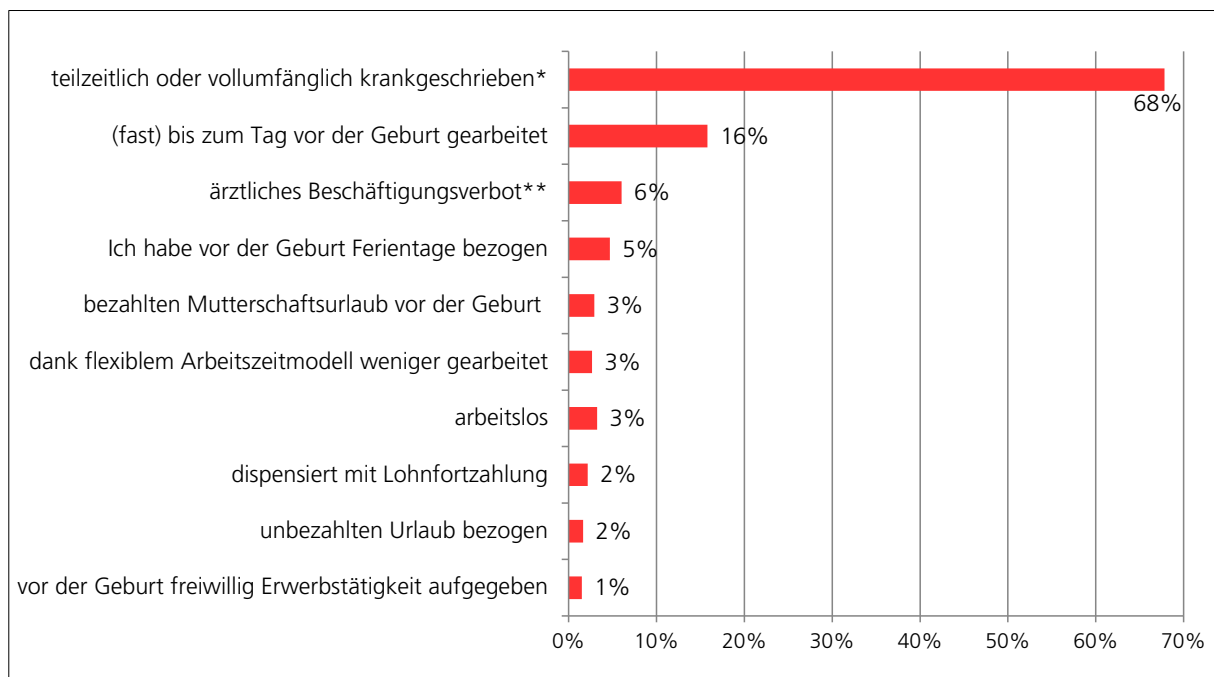
	Anzahl erwerbstätige Befragte	Anteil mit Erwerbsausfall
Nach Anzahl Kindern		
Erstes Kind bzw. erste Kinder bei Mehrlingsgeburten	1'583	85%
Hatte davor schon Kind(er)	1'170	77%
Nach Erwerbsspensum		
bis 49%	460	67%
50% bis 79%	534	84%
80% und mehr	1'577	87%
keine Angabe	182	63%
Nach höchster abgeschlossener Ausbildung		
obligatorische Schule	191	74%
Berufslehre Matur	1'109	83%
Fachhochschule, Universität, höhere Berufsbildung	1'444	82%
Nach Altersgruppe		
bis 27	330	83%
28 bis 35	1724	82%
ab 36	699	79%
Nach Staatsangehörigkeit		
Schweiz	2'076	82%
Nachbarländer	316	84%
EU Süd	121	80%
Westbalkan Türkei	68	75%
Rest der Welt	172	74%
Nach Branche		
Land- und Forstwirtschaft	46	70%
Industrie	216	84%
Baugewerbe	92	78%
Handel, Reparatur, Verkehr, Lagerei	232	85%
Gastgewerbe	154	79%
Versicherungen, Banken, Information, Kommunikation	247	84%
wirtschaftliche, technisch, wissenschaftliche Dienstleistungen	168	74%
Öffentliche Verwaltung	142	88%
Erziehung und Unterricht	321	77%
Gesundheits- und Sozialwesen	635	87%
Kunst, Unterhaltung, Sport	33	76%
Persönliche Dienstl., Reinigung, Personalverleih, Arbeit f. private Haushalte	93	74%
Anderes	369	76%
Nach Rechtsform der arbeitgebenden Institution		
Selbständigerwerbend	92	64%
Angestellt bei öffentlichrechtlicher Institution	835	82%
Angestellt bei privatrechtlicher Institution	1'442	83%
Anderes und weiss nicht	156	84%
keine Angabe	228	79%
Nach Grösse des Arbeitgebenden		
1 bis 9 Mitarbeitende	546	71%
10 bis 49 Mitarbeitende	643	81%
50 bis 199 Mitarbeitende	446	86%
200 oder mehr Mitarbeitende	1'001	86%
Nach Funktion		
Ohne Vorgesetztenfunktion	2'173	82%
Mit Vorgesetztenfunktion	439	83%
keine Angabe	141	61%
Total berücksichtigte Personen	2'753	81%

Anm.: Frauen ohne Anstellung sind in dieser Auswertung nicht enthalten. Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

6.1.3 Erwerbssituation in den letzten Wochen vor der Geburt

In den letzten Wochen vor der Geburt sind die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von werdenden Müttern für die betroffenen Frauen und ihre Arbeitgebenden meist akzentuiert – unter anderem aufgrund der physischen und psychischen Belastung für die Frauen und aufgrund der Planungsunsicherheit der Betriebe, weil der effektive Geburtstermin sehr häufig vom errechneten Termin abweicht. **Abbildung 7** zeigt die Situationen der befragten Frauen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt. Weitaus am häufigsten sind die Frauen in den letzten Wochen vor der Geburt vollzeitlich oder teilzeitlich krankgeschrieben (68%). Rund ein Sechstel der Frauen arbeitet allerdings (fast) bis zum Tag vor der Geburt. Ein ärztliches Beschäftigungsverbot aufgrund zu gefährlicher oder beschwerlicher Arbeiten besteht bei 6 Prozent der Frauen. 3 Prozent der Beschäftigten haben den Mutterschaftsurlaub bereits vor der Geburt angetreten. Die Reduktion des Arbeitspensums dank flexibler Arbeitszeit, unbezahlter Urlaub oder bezahlte Dispens sowie die freiwillige Aufgabe der Erwerbstätigkeit kommen ebenfalls vor – allerdings eher vereinzelt.

Abbildung 7: Situation der befragten Frauen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt



Anmerkungen: Mehrfachantworten möglich.

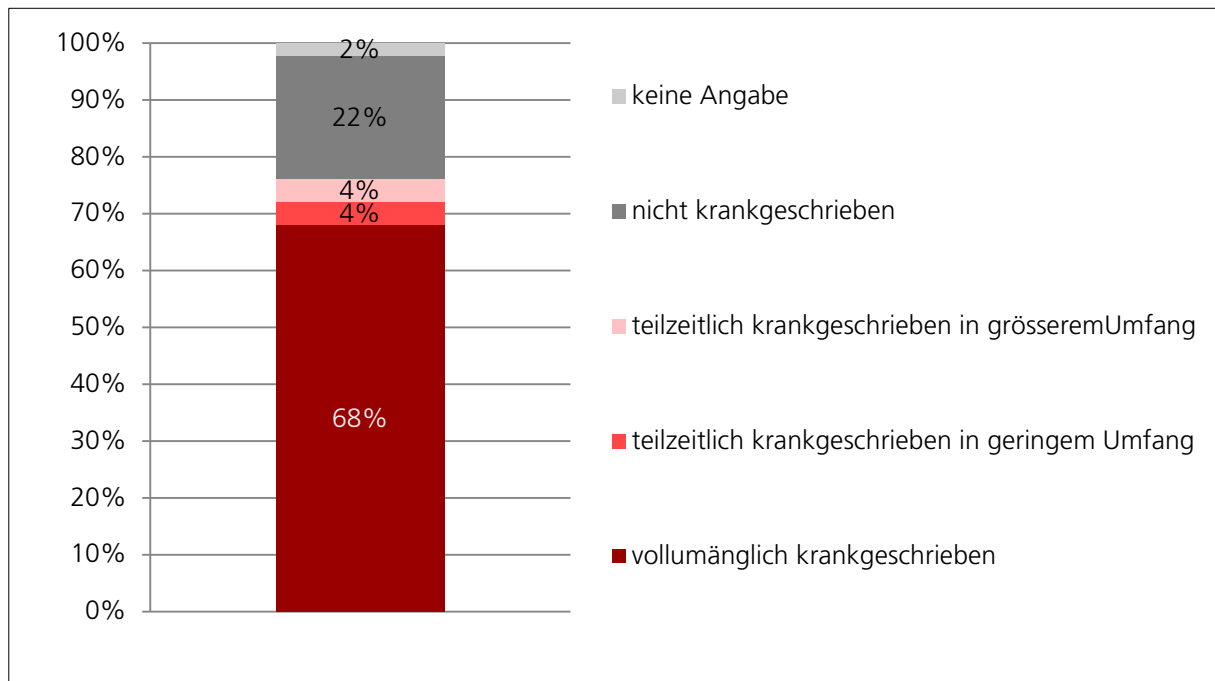
*Von den Personen, die krankgeschrieben waren, hat ein Teil zusätzlich angegeben, es hätte ein ärztliches Beschäftigungsverbot bestanden. 62 Prozent der Befragten geben ausschliesslich an, sie seien krankgeschrieben gewesen, 6 Prozent geben sowohl an, sie seien krankgeschrieben gewesen als auch, es hätte ein ärztliches Beschäftigungsverbot bestanden.

** Bei ärztlichem Beschäftigungsverbot sind nur die Personen aufgeführt, die nicht zusätzlich auch angegeben haben, sie seien krankgeschrieben gewesen.

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Da es weit verbreitet ist, dass den Frauen in den letzten Tagen oder Wochen vor der Geburt von den Ärzt/innen ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausgestellt wird, wurde in der Befragung separat erhoben, wie diesbezüglich der letzte Stand vor der Geburt war. Wie **Abbildung 8** zeigt, waren 68 Prozent der befragten Frauen zuletzt vor der Geburt vollumfänglich krankgeschrieben. Weitere 8 Prozent der Frauen waren teilzeitlich krankgeschrieben – je zur Hälfte im Umfang von bis zu zwei Tagen oder von mehr als zwei Tagen. Etwas mehr als ein Fünftel der Frauen – 22 Prozent – waren vor der Geburt nicht krankgeschrieben. Der unterschiedliche Anteil von Arbeitsunfähigkeitszeugnissen in **Abbildung 7** und **Abbildung 8** rührt daher, dass **Abbildung 7** sich auf die letzten zwei Wochen vor der Geburt bezieht und **Abbildung 8** auf den allerletzten Stand vor der Geburt.

Abbildung 8: Krankschreibungen zuletzt vor der Geburt



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

6.1.4 Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und ergriffene Massnahmen

Für schwangere Arbeitnehmerinnen können schwierige Situationen entstehen, wenn von Arbeitgeberseite her wenig Verständnis oder wenig Bereitschaft für Anpassungen besteht. In der Befragung der Mütter wurde aus diesem Grund erhoben, wie die Arbeitgebenden auf die Mitteilung über die Schwangerschaft reagiert haben. **Abbildung 9** zeigt die Antworten zu positiv formulierten Aussagen. **Abbildung 10** enthält die Ergebnisse zu Aussagen, die negativ formuliert sind oder direkt auf Schwierigkeiten oder Gefahren für Lücken bei der finanziellen Absicherung der Frauen hinweisen. Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass positive Reaktionen zwar weitaus häufiger sind, aber Schwierigkeiten durchaus auch vorkommen.

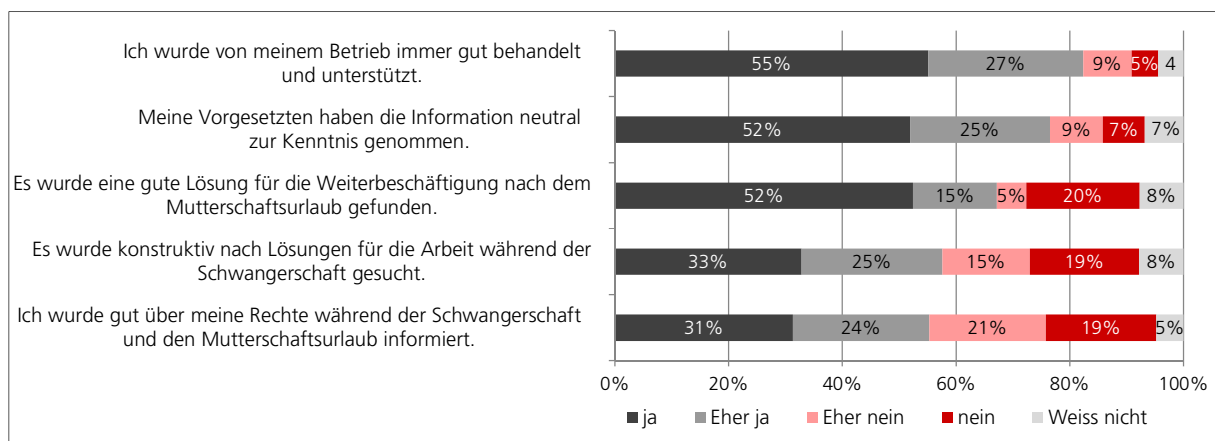
Während die grosse Mehrheit der werdenden Mütter sich vom Betrieb immer gut behandelt und unterstützt fühlten und die Vorgesetzten die Mitteilung der Schwangerschaft zumindest neutral entgegennahmen, werden andere in **Abbildung 9** erwähnte Punkte weniger häufig positiv beurteilt: Bei 25 Prozent der Befragten konnte gemäss eigener Aussage (eher) keine gute Lösung für die Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub gefunden werden. 34 Prozent geben zudem an, es sei (eher) nicht nach konstruktiven Lösungen für die Arbeit während der Schwangerschaft gesucht worden. Und gar 40 Prozent sagen, sie seien (eher) nicht gut über Rechte während der Schwangerschaft informiert worden.

Von den Punkten in **Abbildung 10**, die auf Einkommensfälle während der Schwangerschaft hindeuten, wird am häufigsten, nämlich von 22 Prozent der Befragten angegeben, der Arbeitgeber habe weniger Arbeitseinsätze zugeteilt. Obwohl diese Massnahme auch gut gemeint sein kann, bringt sie unter Umständen Lohneinbussen mit sich.⁴⁰ Seltener haben Arbeitgebende ihren schwangeren Mitarbeiterinnen geraten, das Pensum während der Schwangerschaft zu reduzieren (3% ja, 4% eher ja), sich krankschreiben zu lassen (3% ja, 5% eher ja) oder unbezahlten Urlaub zu nehmen (2% ja, 1% eher ja). Auf Ver-

⁴⁰ 23 Prozent der Frauen, denen (eher) weniger Arbeitseinsätze zugeteilt wurden, sind auf Stundenlohnbasis angestellt oder sie haben leistungsabhängige Lohnbestandteile.

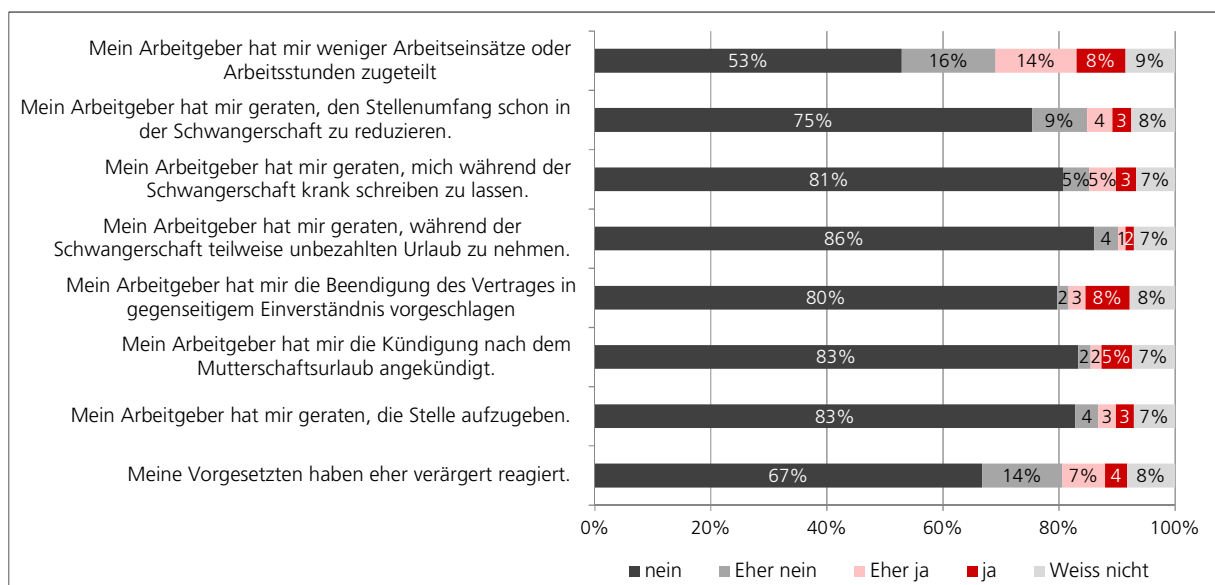
dienstausfälle nach dem Mutterschaftsurlaub deuten die Aussagen von 11 Prozent der Mütter hin, denen der Arbeitgebende (eher) eine Beendigung des Vertrags in gegenseitigem Einverständnis vorgeschlagen hat. Dasselbe gilt für die 7 Prozent der Befragten, denen der Arbeitgebende eine Kündigung nach dem Mutterschaftsurlaub angekündigt hat (5% ja, 2% eher ja), sowie für die 6 Prozent der Frauen, denen der Arbeitgebende (eher) geraten hat, die Stelle aufzugeben. Teils wurden mehrere dieser Fragen gleichzeitig mit Ja beantwortet: Weiterführende Auswertungen (nicht abgebildet) zeigen, dass 11 Prozent der Frauen entweder die Kündigung durch den Arbeitgebenden nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach der Auflösung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einverständnis oder beide mit «ja» beantwortet haben.

Abbildung 9: Reaktionen von Arbeitgebenden auf die Mitteilung der Schwangerschaft: Einschätzungen zu positiv formulierten Aussagen (I)



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661 (ohne erwerbslose und selbständigerwerbende Frauen), Berechnungen BASS

Abbildung 10: Reaktionen von Arbeitgebenden auf die Mitteilung der Schwangerschaft: Einschätzungen zu negativ formulierten Aussagen (II)

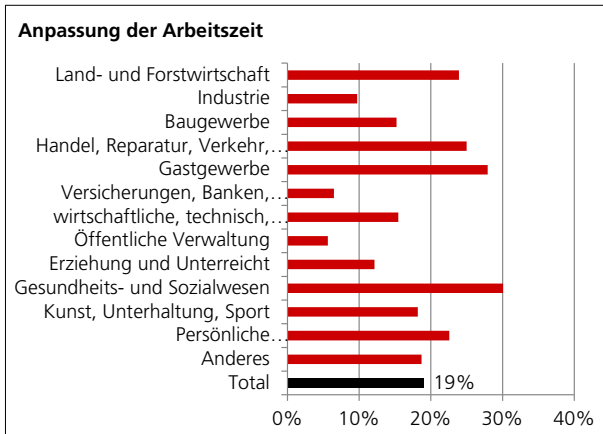


Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661(ohne erwerbslose und selbständigerwerbende Frauen), Berechnungen BASS

Es ist im Interesse von Arbeitgebenden und Arbeitnehmerinnen, dass eine möglichst umfassende Weiterarbeit während der Schwangerschaft möglich ist bzw. durch Schutzmassnahmen ermöglicht wird. Je nach Art der Erwerbstätigkeit sind Anpassungen der Arbeitszeiten, Arbeitsinhalte, der Arbeitsumgebung (z.B. bei Lärm, Kälte, Hitze oder Nässe) oder des Arbeitsorts (z.B. mehr Telearbeit) nötig, um die Anforderungen

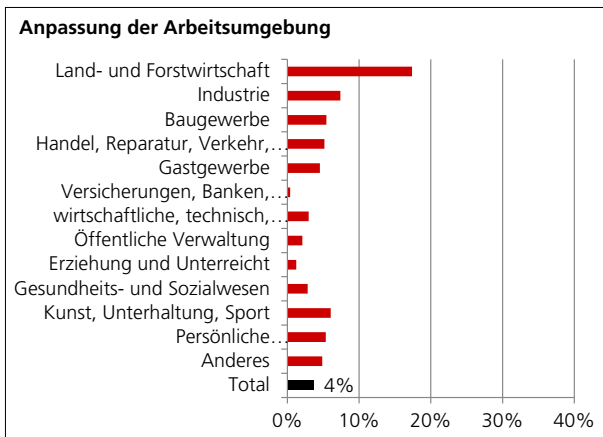
der Mutterschutzverordnung zu erfüllen oder schlicht, um die Erwerbsarbeit besser mit der Schwangerschaft vereinbaren zu können. In **Abbildung 11 bis Abbildung 14** sind die Anteile der Frauen aufgeführt, bei denen während der Schwangerschaft solche Anpassungen vorgenommen wurden. Bezüglich der Arbeitszeit (19%) und der Arbeitsinhalte (16%) wurden weitaus häufiger Massnahmen ergriffen als bezüglich der Arbeitsumgebung (4%) oder des Arbeitsorts (5%). In den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen waren besonders häufig Anpassungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsinhalte nötig.

Abbildung 11: Anteil Frauen mit Anpassung der Arbeitszeit nach Branche



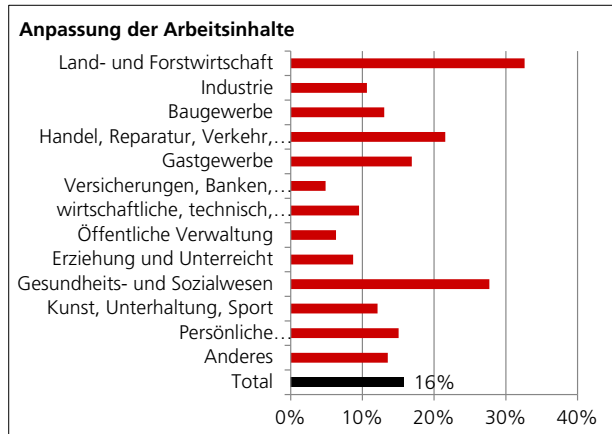
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'753 (ohne erwerbslose Frauen), Berechnungen BASS

Abbildung 13: Anteil Frauen mit Anpassung der Arbeitsumgebung nach Branche



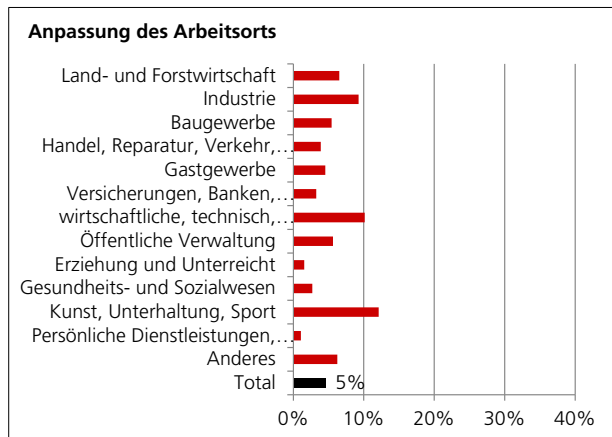
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'753 (ohne erwerbslose Frauen), Berechnungen BASS

Abbildung 12: Anteil Frauen mit Anpassung der Arbeitsinhalte nach Branche



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'753 (ohne erwerbslose Frauen), Berechnungen BASS

Abbildung 14: Anteil Frauen mit Anpassung des Arbeitsorts nach Branche



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'753 (ohne erwerbslose Frauen), Berechnungen BASS

6.2 Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden

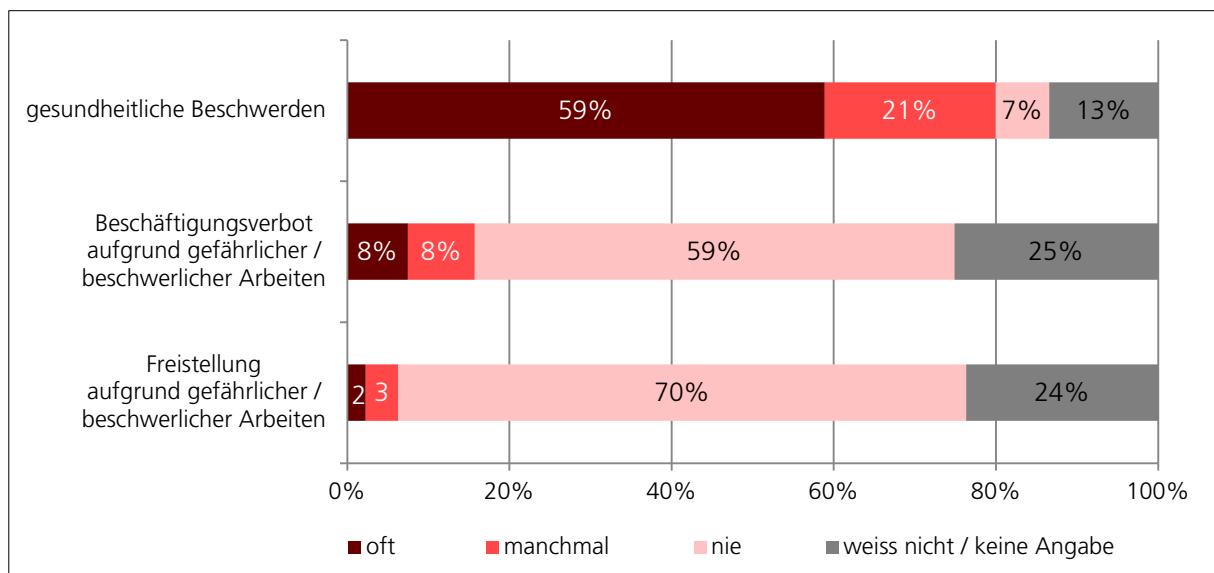
Das Postulat Maury Pasquier (15.3793) bezieht sich hauptsächlich auf Erwerbsunterbrüche gegen Ende der Schwangerschaft. Aus diesem Grund wurde auch in der Befragung der Arbeitgeber der Schwerpunkt auf Häufigkeiten und Herausforderungen von Erwerbsunterbrüchen im letzten Teil der Schwangerschaft gesetzt. Die folgenden Unterabschnitte zeigen die Auswertungen zur Häufigkeit und Gründen von Erwerbsausfällen in den letzten zwei Monaten der Schwangerschaft (Abschnitt 6.2.1), zu Erwerbssituationen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt (Abschnitt 6.2.2) sowie zu ergriffenen Massnahmen und Herausforderungen für die Betriebe (Abschnitt 6.2.3).

Die Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf die Betriebe, die in den letzten Jahren Erfahrungen mit Schwangerschaften gemacht haben.

6.2.1 Häufigkeit und Gründe von Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft

Wie schon die Auswertung der Befragung der Mütter gezeigt hat (vgl. Abbildung 5 Abschnitt 6.1.2) liegt der **Grund für die Erwerbsausfälle** auch gemäss Angaben der Arbeitgebenden sehr viel **häufiger bei gesundheitlichen Beschwerden**, wie **Abbildung 15** zeigt. Gesundheitliche Gründe sind bei 65 Prozent der Betriebe oft, und bei 23 Prozent manchmal die Ursache der Erwerbsausfälle. Beschäftigungsverbote durch Ärzte/Ärztinnen oder Freistellungen durch Betriebe aufgrund von gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten sind deutlich seltener der Anlass für die Ausfälle, wobei Beschäftigungsverbote durch eine/n Arzt/Ärztin häufiger sind als Freistellungen durch den Arbeitgebenden. Als weitere Gründe geben die befragten Arbeitgebenden vereinzelt an, dass der Erwerbsunterbruch als reine Vorsichtsmassnahme oder auf Wunsch der betroffenen schwangeren Frau zustande kam.

Abbildung 15: Gründe für Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft, total aller Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS
n=1826

Antworten auf die Frage: «Wie häufig kamen die folgenden Gründe für Arbeitsausfälle während der Schwangerschaft vor? Freistellung gefährlicher / beschwerlicher Arbeiten, Ärztliches Beschäftigungsverbot auf Grund gefährlicher / beschwerlicher Arbeiten, gesundheitliche Beschwerden »

Tabelle 12 zeigt, bei welchem Anteil der an der Befragung teilnehmenden Betriebe es in den letzten zwei Monaten vor der Geburt zu Arbeitsausfällen schwangerer Mitarbeiterinnen von mehr als einer Kalenderwoche kam. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass bei 86 Prozent der Arbeitgebenden vollzeitliche und/oder teilzeitliche Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft vorkamen. Vollzeitliche Ausfälle sind häufiger (bei 72% der Arbeitgebenden) als teilzeitliche (bei 40% der Arbeitgebenden), was sich bereits aus den Ergebnissen der Befragung von Müttern gezeigt hat. Dabei gilt es zu beachten, dass während einer einzelnen Schwangerschaft sowohl teilzeitliche als auch vollzeitige Erwerbsunterbrüche vorkommen können.

Tabelle 12: Anzahl und Anteil Arbeitgebende mit Arbeitsausfällen von Mitarbeiterinnen während den letzten zwei Monaten der Schwangerschaft

	Anzahl Arbeitgeber mit Schwanger- schaften	Anzahl Arbeitgeber mit Ausfällen					
		vollzeit		teilzeit		voll- und/oder teilzeit	
	A	B	C	D			
Sprachregion							
deutsch	1'506	1'015	67%	611	41%	1'247	83%
französisch	541	455	84%	216	40%	506	94%
italienisch	87	64	74%	34	39%	73	84%
Total	2'134	1'534	72%	861	40%	1'826	86%
Grösse							
Mikrobetriebe (5 bis 9 MA)	160	93	58%	59	37%	127	79%
Kleine Betriebe (10 bis 49 MA)	754	486	64%	262	35%	610	81%
Mittlere Betriebe (50 bis 199 MA)	787	587	75%	311	40%	690	88%
Grosse Betriebe (200 MA u. mehr)	433	368	85%	229	53%	399	92%
Total	2'134	1'534	72%	861	40%	1'826	86%
Branche							
Land- und Forstwirtschaft	22	14	64%	7	32%	20	91%
Verarbeitendes Gewerbe, Energievers.	147	107	73%	54	37%	128	87%
Baugewerbe	61	38	62%	21	87%	48	79%
Handel, Reparaturgewerbe	191	132	69%	87	46%	158	83%
Verkehr und Lagerei	42	29	69%	15	36%	38	90%
Gastgewerbe	153	113	74%	56	37%	133	87%
Information und Kommunikation	51	29	57%	20	39%	39	76%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	127	86	68%	56	44%	107	84%
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	79	52	66%	25	32%	61	77%
Freiberufliche, wissensch. u. techn. DL.	175	131	75%	82	47%	152	87%
Öffentliche Verwaltung	116	81	70%	58	50%	101	87%
Erziehung und Unterricht	281	192	68%	103	37%	230	82%
Gesundheits- und Sozialwesen	538	438	81%	216	40%	491	91%
Gesundheitswesen	213	174	82%	90	42%	197	92%
Heime	184	155	84%	61	33%	166	90%
Sozialwesen (ohne Heime)	141	109	77%	65	46%	128	91%
Kunst und Unterhaltung	151	92	61%	61	40%	120	79%
Total	2'134	1'534	72%	861	40%	1'826	86%
Rechtsform							
AG, GmbH	1'068	766	72%	448	42%	916	86%
Stiftung, Verein, Einzelp., Genossensch.	570	415	73%	204	36%	485	85%
öffentlicher Sektor	427	302	71%	182	43%	364	85%
anderes	69	51	74%	27	39%	61	88%
Total	2'134	1'534	72%	861	40%	1'826	86%

Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS

Antworten auf die Frage «Bei wie vielen schwangeren Mitarbeiterinnen kam es in den letzten zwei Monaten vor der Geburt zu Ausfällen von mehr als einer Kalenderwoche?»;

Anm.: Zellen mit Anteilen, die über dem Durchschnitt liegen, sind grau hinterlegt.

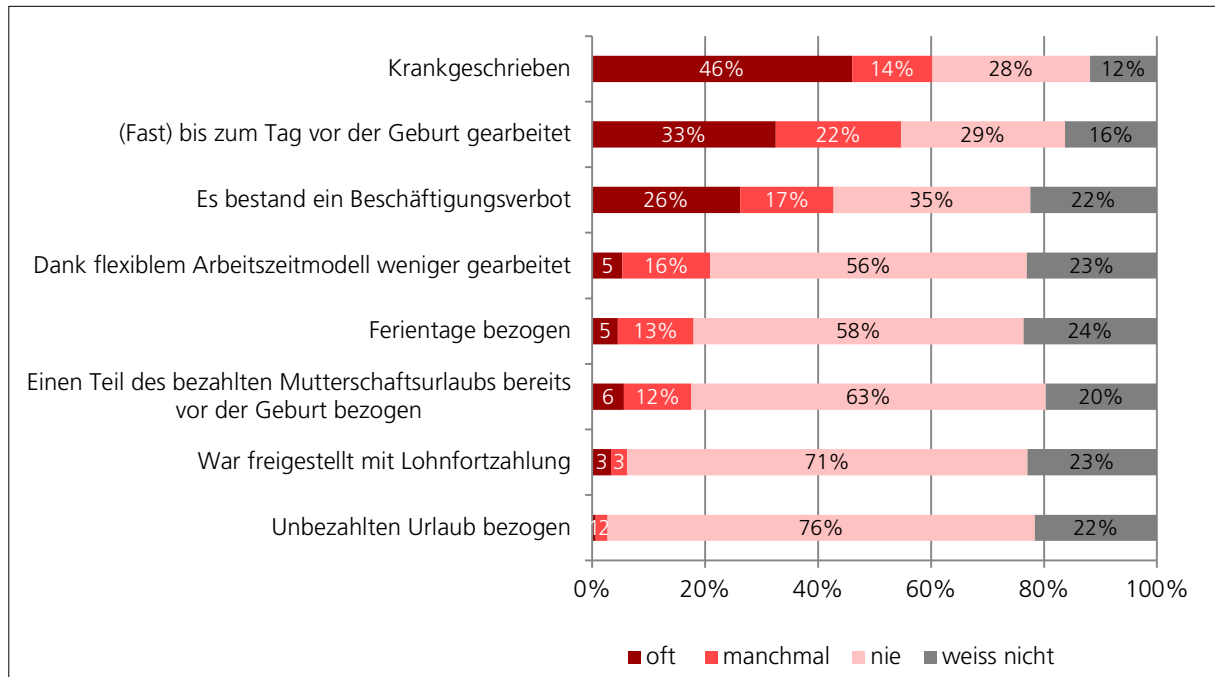
6.2.2 Erwerbssituationen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt

Auch in der Arbeitgeberbefragung wurde erhoben, wie oft bestimmte Situationen bei schwangeren Mitarbeiterinnen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt zutrafen. Wie **Abbildung 16** zeigt, ist es weit verbreitet, dass die Frauen in den letzten Wochen vor der Geburt vollumfänglich oder teilweise krankgeschrieben sind. In 46 Prozent der Betriebe traf dies häufig, in 14 Prozent der Betriebe manchmal zu. Gleichzeitig ist es aber auch durchaus gängig, dass Frauen (fast) bis zum Tag vor der Geburt arbeiten. Bei einem Drittel der Arbeitgebenden war dies oft, bei einem Fünftel manchmal der Fall. Ein Beschäftigungsverbot ist bei mehr als einem Viertel der der Arbeitgebenden oft der Fall. Deutlich seltener ist die Reduktion der Arbeitszeit dank flexiblem Arbeitszeitmodell, der Bezug von Ferientagen oder der Bezug eines Teils des Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt (wo das Unternehmen diese überobligatorische Leistung anbietet). Diese Situationen kommen insgesamt bei rund einem Fünftel der Arbeitgebenden oft oder manchmal vor. Nochmals seltener sind Freistellungen oder der Bezug von unbezahltem Urlaub.

Anzumerken ist, dass mehrere Erwerbssituationen innerhalb des gleichen Betriebs oft vorkommen können, was sich auch in den Antworten der befragten Arbeitgebenden zeigt. Insbesondere die Situationen von Krankschreibungen und Beschäftigungsverboten kommen in vielen befragten Betrieben entweder beide oft oder beide nie vor, wie vertiefte (hier nicht abgebildete) Datenauswertungen zeigen. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass den Befragten der Unterschied zwischen einem Arbeitsunfähigkeitszeugnis (durch den Gesundheitszustand der Frau bedingt) und einem Beschäftigungsverbot (durch die Art der Arbeiten bedingt), die beide durch eine/n Arzt/Ärztin ausgestellt werden, nicht immer klar war. Anders verhält es sich bei der Kombination von Krankschreibungen und Arbeiten bis fast zur Geburt. Hier zeigen die vertieften Auswertungen, dass in den befragten Betrieben entweder die eine oder andere Situation häufig vorkommt.

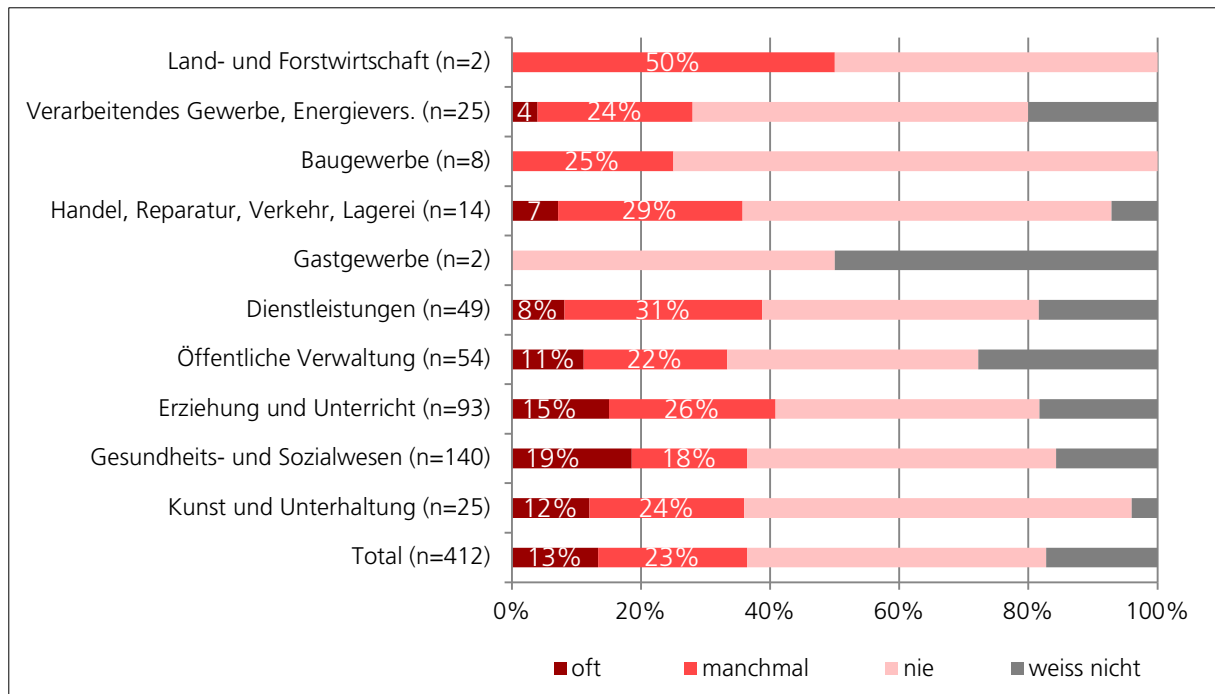
Insgesamt kommt es in 6 Prozent der Betriebe oft und in 12 Prozent der Betriebe manchmal vor, dass ein Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt bezogen wird (vgl. **Abbildung 16**). Hier gilt es aber zu bedenken, dass diese Möglichkeit lange nicht bei allen Arbeitgebenden besteht, sondern wie zu zeigen bleibt, nur bei 42 Prozent (vgl. **Abschnitt 7**, Seite 59). In **Abbildung 17** sind nur diese Betriebe ausgewiesen. Wie die **Abbildung** zeigt, wird die Möglichkeit, auch wenn es sie gibt, eher verhalten in Anspruch genommen. Insgesamt kommt ein Bezug des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt bei bestehender Möglichkeit in 13 Prozent der Betriebe oft und in 23 Prozent der Betriebe manchmal vor. Am weitesten verbreitet ist der Bezug im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Unterrichts- und Erziehungswesen.

Abbildung 16: Häufigkeit von bestimmten Erwerbssituationen in den letzten zwei Wochen vor der Geburt, Total aller Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS
n=2134

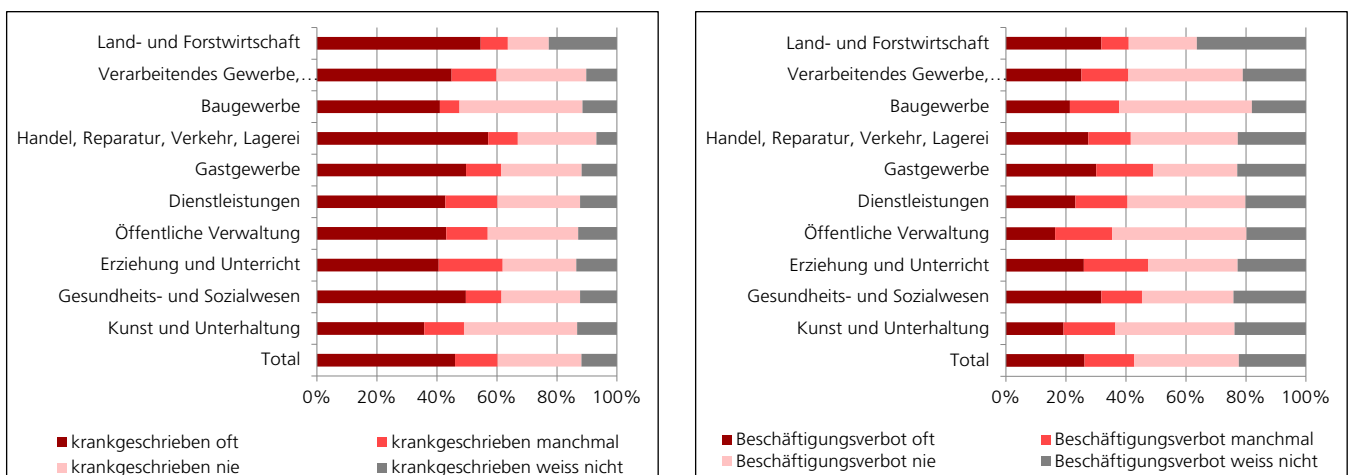
Abbildung 17: Häufigkeit des Bezugs eines Teils vom Mutterschaftsurlaub vor der Geburt in Betrieben, in denen diese Möglichkeit besteht, nach Branche



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS
N=412

Abbildung 18 zeigt nach Branche auf, wie häufig Krankschreibungen und Beschäftigungsverbote in den letzten zwei Wochen vor der Geburt sind. Zu erwarten wäre, dass in Branchen mit starken körperlichen Belastungen Beschäftigungsverbote öfter vorkommen. Der Anteil von Krankschreibungen hingegen sollte nicht von der Branche abhängen, da Krankschreibungen durch den Gesundheitszustand der Frau bedingt sind. Aus den Antworten der befragten Arbeitgebenden treten Branchenunterschiede beim Anteil von Beschäftigungsverboten nur minim hervor, wie die Abbildung zeigt. Zwar sind Beschäftigungsverbote im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft und im Gesundheits- und Sozialwesen besonders häufig, allerdings sind auch in diesen Branchen Krankschreibungen häufiger als Beschäftigungsverbote. Wenig Branchenunterschiede gibt es auch beim Anteil Betriebe, in denen Frauen oft fast bis zur Geburt arbeiten (hier nicht abgebildet).

Abbildung 18: Häufigkeit von Krankschreibungen (links) und Beschäftigungsverboten (rechts) in den letzten zwei Wochen vor der Geburt nach Branche

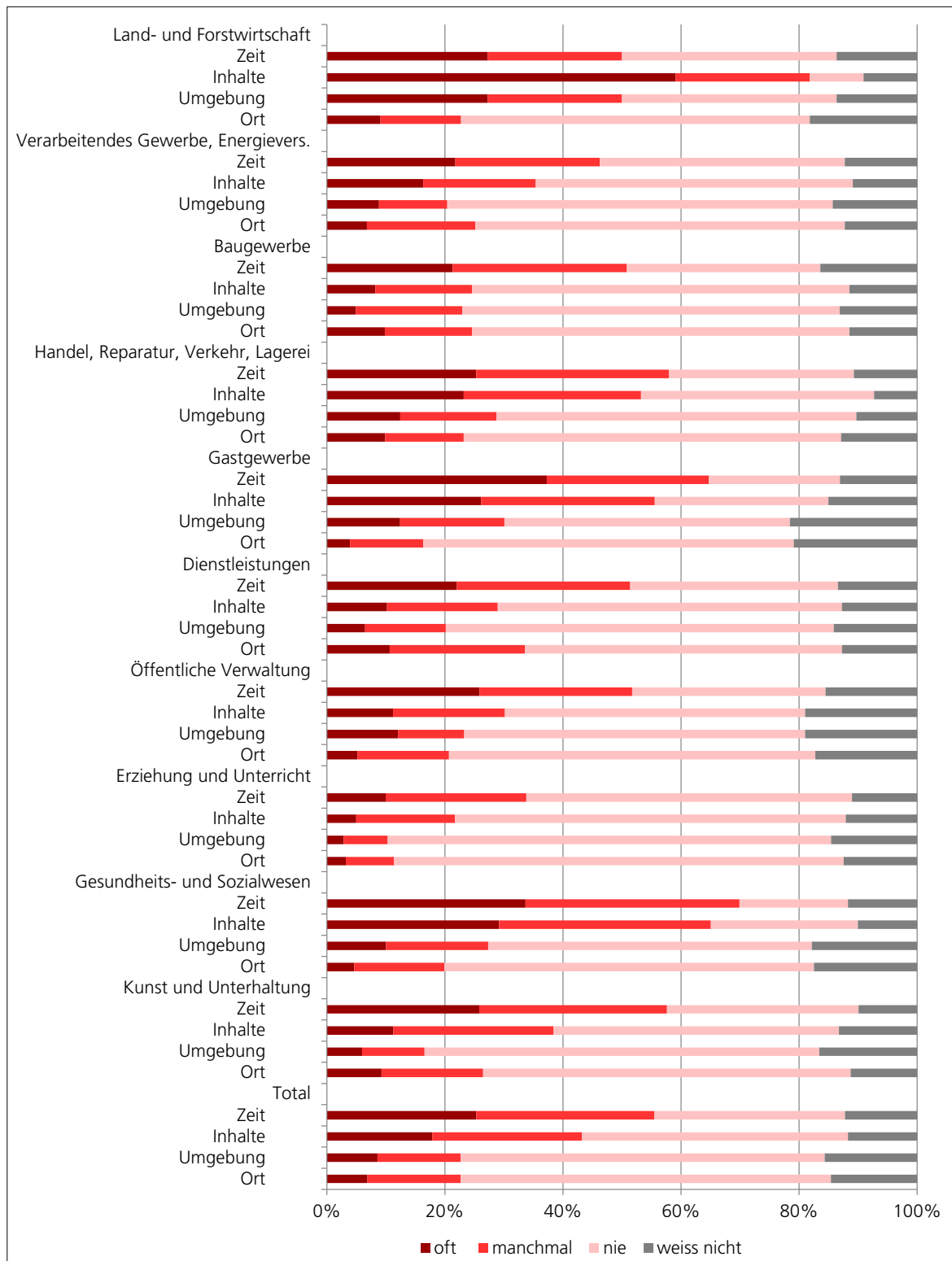


Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS
n=2134

6.2.3 Herausforderungen für Arbeitgebende und ergriffene Massnahmen

Abbildung 19 zeigt, wie oft solche Anpassungen von Arbeitszeit, -inhalt, -umgebung oder -ort bei den befragten Arbeitgebern je nach Branche ergriffen wurden. Veränderungen der **Arbeitszeiten** werden am häufigsten vorgenommen – bei rund der Hälfte der betroffenen Arbeitgebenden wurde diese Massnahme oft oder manchmal ergriffen. Es erstaunt nicht, dass die Massnahme insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe, und in den Bereichen Handel, Verkehr und Lagerei sowie Kunst und Unterhaltung – also in Branchen mit Abend- und Nachtarbeit – am häufigsten ist. Veränderungen der **Arbeitsinhalte** wurden in gut zwei Fünfteln der Betriebe oft oder manchmal vorgenommen. Diese Massnahme kommt in der Landwirtschaft, dem Gastgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel, Verkehr und Lagerei überdurchschnittlich oft vor. Veränderungen bei der **Arbeitsumgebung** oder dem Arbeitsort werden seltener ergriffen, beides bei rund einem Fünftel der befragten Betriebe oft oder manchmal. Die **Arbeitsumgebung** wird in der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe am häufigsten angepasst. Eine Veränderung des **Arbeitsorts** während der Schwangerschaft ist im Bereich der Dienstleistungen am häufigsten, was dadurch begünstigt sein dürfte, dass bei vielen Dienstleistungsberufen Telearbeit gut möglich ist.

Abbildung 19: Massnahmen der Arbeitgebenden zur Ermöglichung der Weiterarbeit von Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=2134
 Antworten auf die Frage: « Welche der folgenden Massnahmen hat Ihr Betrieb ergriffen, um den schwangeren Mitarbeiterinnen eine möglichst umfassende Weiterarbeit während der Schwangerschaft zu ermöglichen und gleichzeitig die Anforderungen der Mutterschutzverordnung zu erfüllen? Veränderung der Arbeitsinhalte, der Arbeitszeit, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsorts»

Als weitere ergriffene Massnahmen nennen die Befragten die Dispens von Sitzungen – insbesondere im Unterrichtswesen – sowie häufigere Gespräche mit den schwangeren Mitarbeiterinnen und eine intensivere und kurzfristigere Arbeitsplanung.

Für Arbeitgebende ergeben sich durch Erwerbsausfälle **Herausforderungen** auf verschiedenen Ebenen: Ein zusätzlicher **interner Personalaufwand** entsteht, wenn andere Mitarbeitende mehr Arbeiten übernehmen, um die Ausfälle zu kompensieren. Unter Umständen sind für diese Kompensation auch **Neuanstellungen** nötig. Durch die Absenzen können zusätzliche **Lohnkosten** für die Arbeitgebende resultieren, wenn noch keine Taggelder bezahlt werden. Weitere mögliche Herausforderungen entstehen durch **Planungsunsicherheiten** oder dadurch, dass die Arbeiten anders organisiert werden müssen. **Abbildung 20** zeigt, wie stark die befragten Arbeitgebenden von den einzelnen Herausforderungen betroffen waren. Der interne Personalaufwand stellt aus Sicht der Betriebe die grösste Herausforderung dar. 72 Prozent sind davon (stark) betroffen. Auch Lohnkosten und nötige Neuanstellungen werden bei mehr als der Hälfte der Betriebe genannt. Etwas weniger gewichtig sind Planungsunsicherheiten und Umstellungen bei der Arbeitsorganisation, wobei auch von diesen Herausforderungen rund zwei Fünftel der Betriebe (stark) betroffen sind.

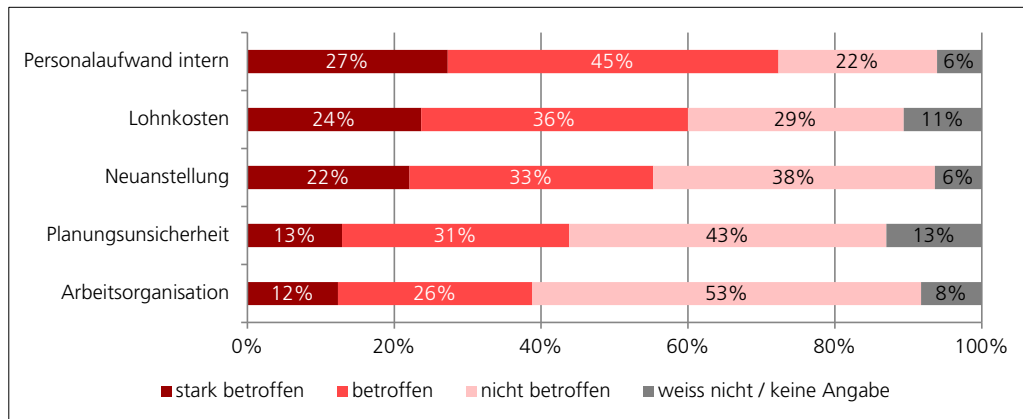
Diese Angaben zeigen, dass die Herausforderungen durch die finanzielle Belastung – in Form von zusätzlichem Personalaufwand und zusätzlichen Lohnkosten – für die Arbeitgebenden insgesamt als grösser eingestuft werden als die organisatorischen Herausforderungen, wobei unter Personalaufwand sowohl finanzielle als auch organisatorische Aspekte subsummiert werden können⁴¹

Abbildung 21 enthält dieselben Auswertungen aufgeteilt nach Betriebsgrösse und zeigt, dass es nur minime Unterschiede der Antworten nach Betriebsgrösse gibt. Dies ist insofern erstaunlich, als man annehmen würde, dass in kleineren Betrieben der Ausfall einer Mitarbeiterin sowohl finanziell als auch organisatorisch schwieriger zu kompensieren ist. Zu bedenken ist allerdings, dass mit zunehmender Betriebsgrösse auch die Anzahl der Schwangerschaften ansteigt. Auch zwischen den Branchen (hier nicht abgebildet) gibt es kaum Unterschiede bei den Angaben zu den Herausforderungen.

In der Befragung hat ein Teil der Arbeitgebenden auf weitere Herausforderungen aufmerksam gemacht. Diese betreffen insbesondere den Erhalt des Know-hows im Betrieb, die Personalrekrutierung und die Förderung des Verständnisses von anderen Mitarbeitenden, wenn zugunsten der schwangeren Kolleginnen zusätzliche Einsätze nötig sind.

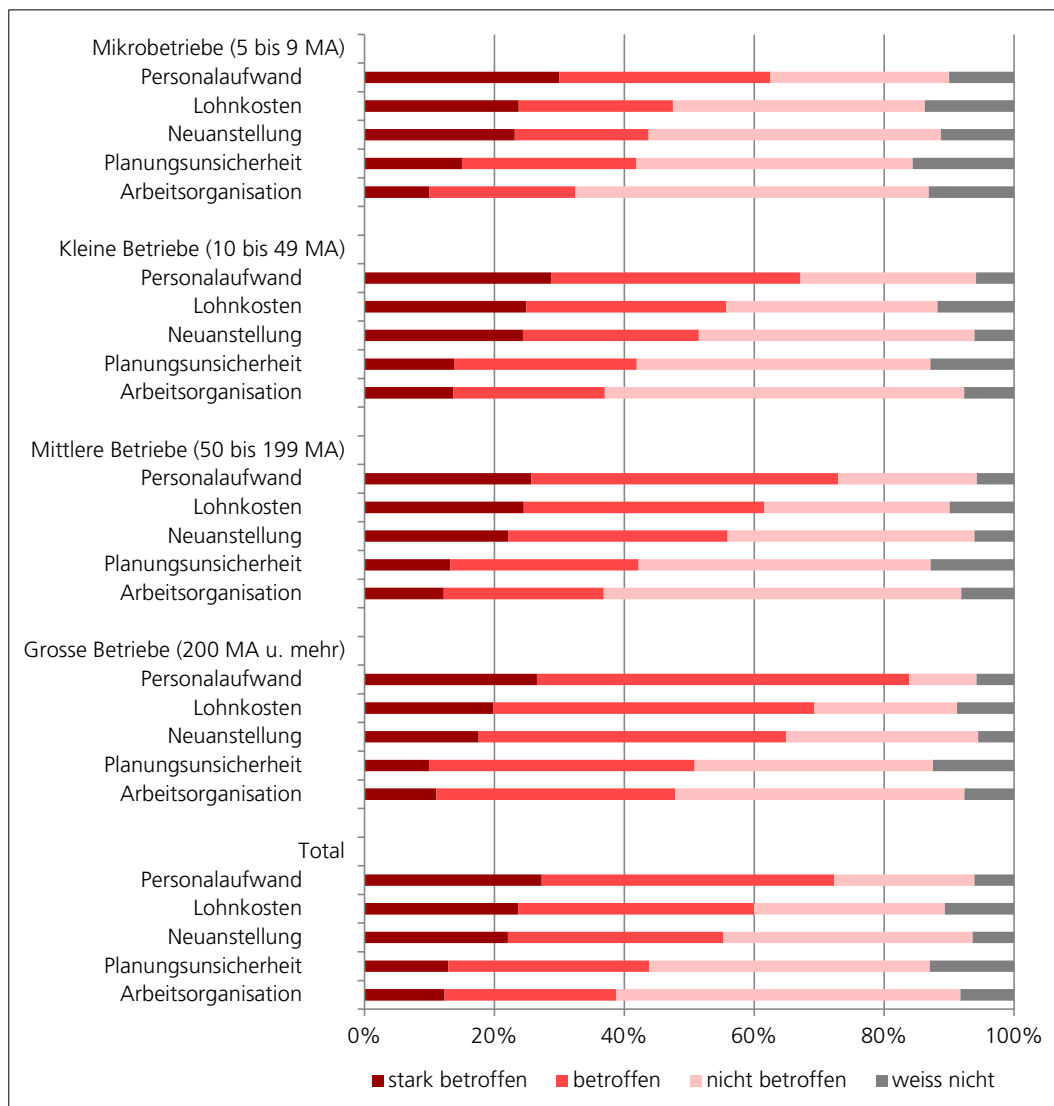
⁴¹ In der Befragung wurden die Arbeitgeber auch gebeten, eine Beurteilung zur finanziellen Belastung durch Lohnfortzahlungen während der Schwangerschaft abzugeben (auf der Skala gross, eher gross, eher klein, klein). Allerdings hat rund die Hälfte der Befragten diese Frage mit «weiss nicht» beantwortet. 6 Prozent der Befragten sagen, die Belastung sei «gross», 18 Prozent geben an, sie sei «eher gross», Ebenfalls 18 Prozent geben an, die Belastung sei «eher klein» und weitere 8 Prozent stufen die Belastung als «klein» ein. Von den Betrieben, die eine Einschätzung abgeben, sind jeweils etwa gleich viele der Ansicht, die Belastung sei (eher) gross, wie der Ansicht sind, die Belastung sei (eher) klein.

Abbildung 20: Herausforderungen für Arbeitgebende durch Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft, Total aller Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=2134

Abbildung 21: Herausforderungen für Arbeitgebende durch Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft, nach Grösse des Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS,

6.3 Zwischenfazit zu Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft und Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende

Als erstes Zwischenfazit zu den Ergebnissen der beiden Erhebungen ist festzuhalten, dass die Angaben der betroffenen Frauen und die der Arbeitgebenden bezüglich Erwerbsverläufen während der Schwangerschaft gut übereinstimmen. Beide Erhebungen zeigen auf, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft weit verbreitet sind, vollzeitliche Ausfälle häufiger sind als teilzeitliche, und dass die Ausfälle viel häufiger mit gesundheitlichen Beschwerden begründet werden als mit zu gefährlichen oder beschwerlichen Arbeitsinhalten. Die Befragung der Mütter liefert mehrere Kennzahlen zum Erwerbsverlauf und den Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft:

■ **Der Anteil erwerbsloser Frauen nimmt während der Schwangerschaft zu.** Während zu Beginn der Schwangerschaft 2 Prozent der antwortenden Frauen erwerbslos sind, haben beim Ende der Schwangerschaft 4 Prozent der Befragten keine Stelle.

■ Insgesamt kommt es bei **81 Prozent der erwerbstätigen Frauen zu einem Erwerbsunterbruch** während der Schwangerschaft. Vollzeitliche Ausfälle sind viel häufiger und kommen bei 73 Prozent aller befragten Frauen vor. 8 Prozent der Frauen haben lediglich einen Ausfall für einen Teil ihres Arbeitspensums. Ein Erwerbsunterbruch während der Schwangerschaft dauert im Mittel 6 Wochen. Inklusive der Frauen, die keinen Erwerbsunterbruch hatten, resultiert ein mittlerer Wert von 4 Wochen. Diese Auswertungen zeigen, dass der Grossteil der Erwerbsunterbrüche auf den letzten Teil der Schwangerschaft fällt.

■ In den **letzten 14 Tagen der Schwangerschaft** waren 68 Prozent der befragten Frauen krankgeschrieben (voll- oder teilzeitlich), weitere 6 Prozent hatten ein ärztliches Beschäftigungsverbot (aufgrund zu gefährlicher/beschwerlicher Arbeiten). Demgegenüber arbeitet rund ein Sechstel (16%) der schwangeren Frauen bis (fast) zum Tag der Geburt.

■ **Direkt vor der Geburt waren 76 Prozent der befragten Frauen krankgeschrieben.** Dabei handelt es sich grösstenteils Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für das ganze Erwerbspensum.

Am Arbeitsplatz werden oft **Massnahmen** ergriffen, um eine möglichst umfassende Weiterarbeit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Dabei zeigen die Befragungen von Müttern und Arbeitgebenden übereinstimmend, dass am häufigsten Anpassungen bei der Arbeitszeit und den Pausen vorgenommen werden (bei 19% der Frauen). Ebenfalls relativ häufig sind Anpassungen der Arbeitsinhalte (16% der Frauen). Anpassungen des Arbeitsorts oder der Arbeitsumgebung kommen seltener vor (5% bzw. 4% aller Frauen). Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Land- und Forstwirtschaft, im Gastgewerbe sowie im Bereich Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei werden am häufigsten Massnahmen umgesetzt.

Arbeitgebende geben an, dass bei Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft **Herausforderungen** insbesondere durch zusätzlichen internen Personalaufwand sowie zusätzliche Lohnkosten entstehen. In etwas geringerem Ausmass bringen auch Neuanstellungen, Planungsunsicherheiten und organisatorische Aspekte Herausforderungen für die Betriebe. Für die betroffenen Frauen zeigt sich, dass oft eine Herausforderung darin besteht, eine gute Lösung für die Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden. Mehr als 10 Prozent der schwangeren Frauen werden Vorschläge zur Auflösung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einverständnis unterbreitet oder eine Kündigung durch den Arbeitgebenden in Aussicht gestellt. Zudem kommt es vor, dass von Arbeitgeberseite Entlastungsvorschläge (wie Pensumreduktion, unbezahlter Urlaub) gemacht werden, die zu Einkommenseinbussen für die Frauen führen.

Die von den Gleichstellungsbeauftragten geschilderte Beobachtung, dass teilweise Druck auf schwangere Arbeitnehmerinnen ausgeübt wird (vgl. Abschnitt 3.5.3), bestätigt sich in den Angaben der betroffenen Frauen.

7 Mutterschaftsurlaub und Weiterarbeit nach dem Urlaub

In der Schweiz haben erwerbstätige Frauen einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen und eine Entschädigung von 80 Prozent des vorgeburtlichen Erwerbseinkommens. Unternehmen können ihren Mitarbeiterinnen jedoch sowohl bezüglich der Dauer des Mutterschaftsurlaubs als auch der Höhe der Entschädigung Leistungen über den gesetzlichen Vorgaben gewähren (vgl. Abschnitt 3.1.1). In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie viele und welche Frauen von überobligatorischen Leistungen profitieren und allenfalls einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub beziehen. Aus der Befragung der Unternehmen geht hervor, bei welchen Unternehmen Leistungen über dem gesetzlichen Minimum zur Anwendung kommen.

Neben den Informationen zum Mutterschaftsurlaub liefern die Befragungen Informationen darüber, ob und wann die Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen und was die Gründe für oder gegen die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit während bzw. nach dem Mutterschaftsurlaub sind.

7.1 Ergebnisse aus der Befragung der Mütter

Die Auswertungen in Abschnitt 7.1.1 zeigen, wie vielen der jungen Müttern Leistungen über den gesetzlichen Vorgaben gewährt werden. In Abschnitt 7.1.2 wird darauf eingegangen, ob und wann die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird. In diesem Abschnitt werden nur die Angaben von Frauen analysiert, die zumindest während einem Teil der Schwangerschaft einer Erwerbsarbeit nachgingen.

7.1.1 Dauer und Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs

Gemäss Angaben der befragten Mütter haben 43 Prozent der angestellten Frauen mehr als die gesetzlich vorgegebenen 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen können (vgl. **Abbildung 22**). Selbständigerwerbende sind dagegen nur in Einzelfällen so versichert, dass sie mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub beziehen können (4 Prozent). Der Anteil der Mütter mit einer höheren Entschädigung als 80 Prozent des vorgeburtlichen Lohns mit einem gesetzlichen Höchstbetrag liegt bei den Arbeitnehmerinnen bei 44 Prozent (vgl. **Abbildung 23**).

Abbildung 22: Anteil Frauen nach **Dauer** des bezahlten Mutterschaftsurlaubs

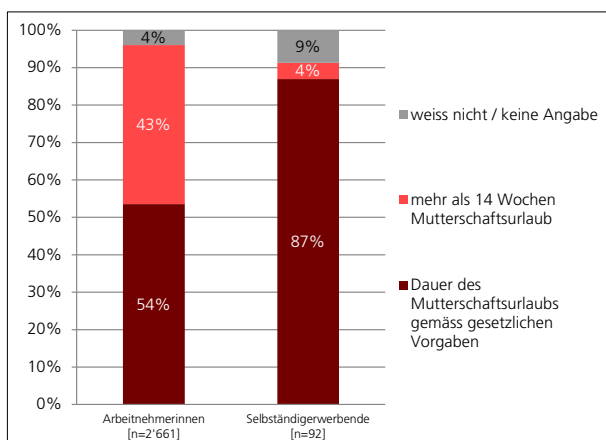
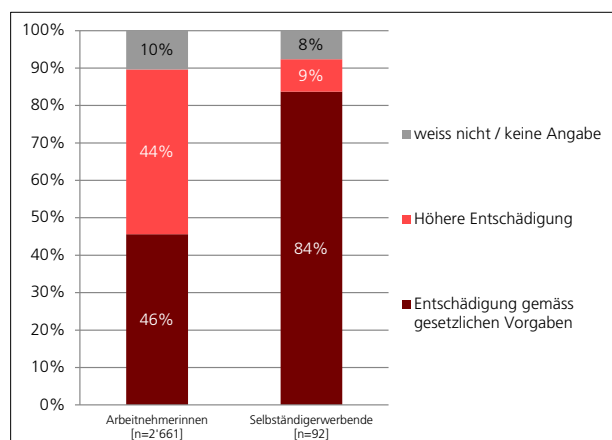


Abbildung 23: Anteil Frauen nach **Höhe** der Mutterschaftsentschädigung



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'753 (Frauen mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft), Berechnungen BASS

Abbildung 24: Anteil Frauen mit längerem bezahltem Mutterschaftsurlaub nach höchster abgeschlossener Ausbildung

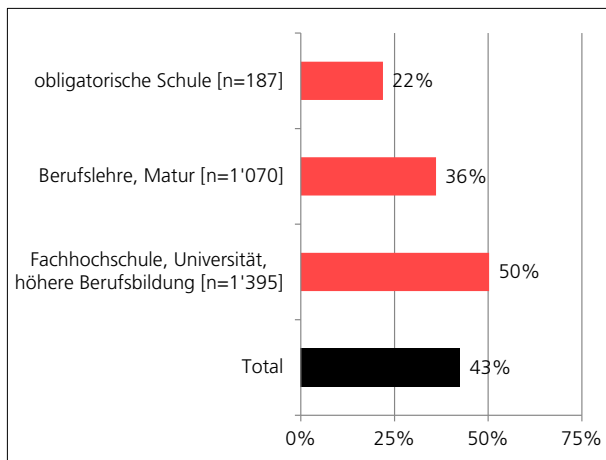


Abbildung 25: Anteil Frauen mit höherer Entschädigung nach höchster abgeschlossener Ausbildung

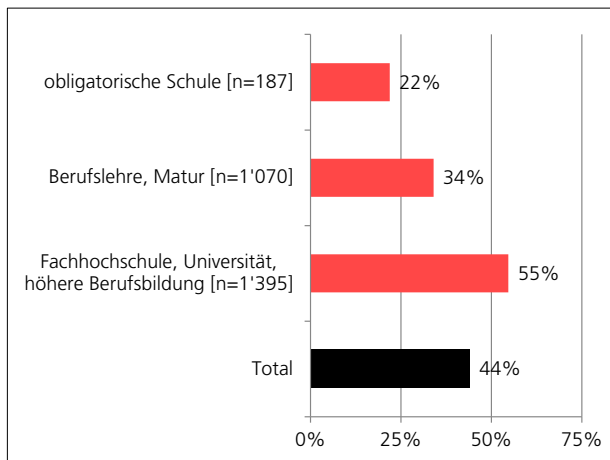


Abbildung 26: Anteil Frauen mit längerem bezahltem Mutterschaftsurlaub nach Sprachregion

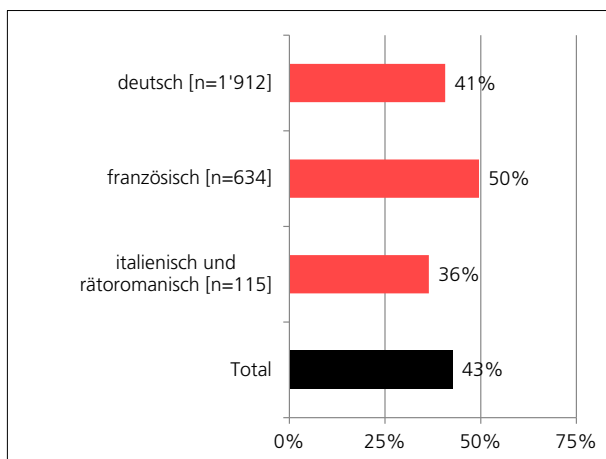
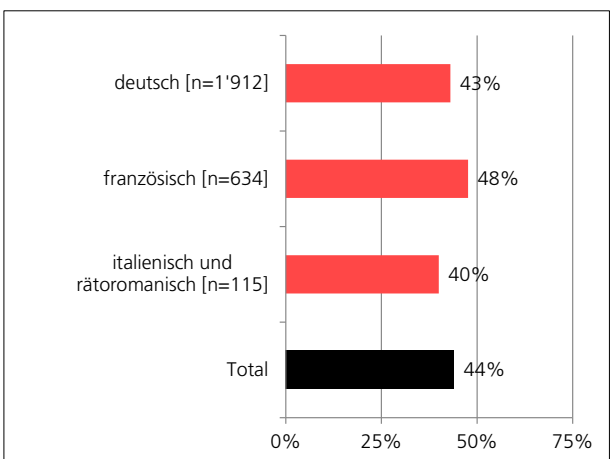


Abbildung 27: Anteil Frauen mit höherer Entschädigung nach Sprachregion



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661 (Frauen mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft, ohne selbständigerwerbende Frauen), Berechnungen BASS

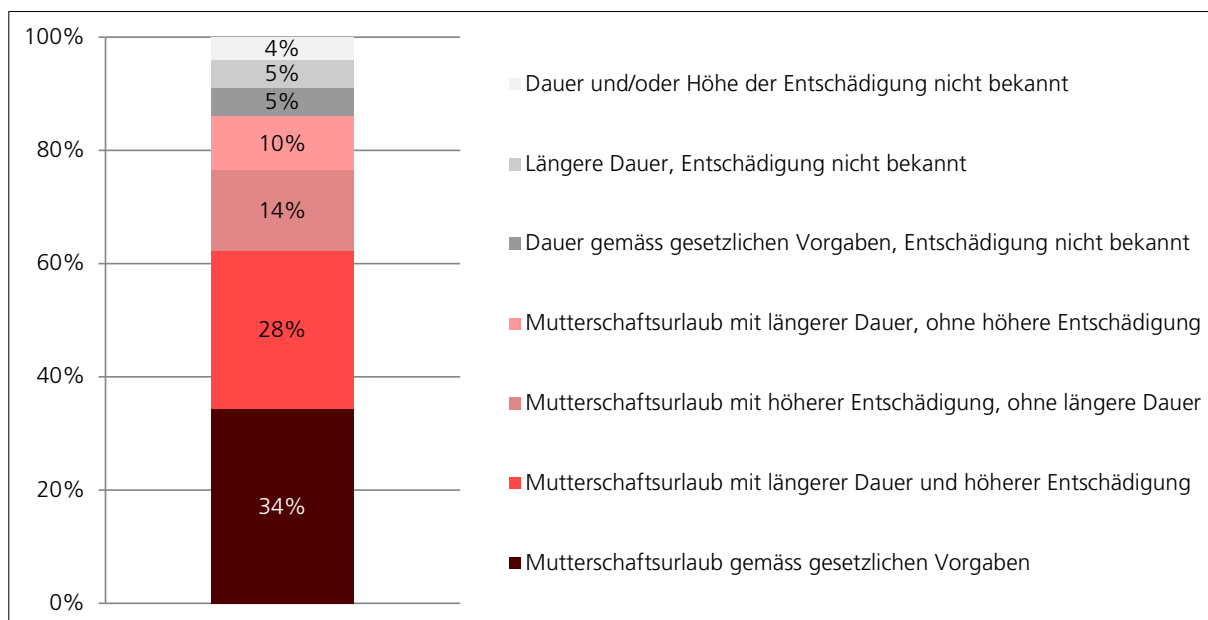
Frauen mit höherer **Ausbildung** können deutlich öfter einen längeren Mutterschaftsurlaub oder eine höhere Entschädigung beziehen: Rund die Hälfte der Arbeitnehmerinnen mit Abschluss im tertiären Bildungsbereich kann mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub beziehen, der Anteil bei erwerbstätigen Frauen mit abgeschlossener Berufslehre bzw. abgeschlossener obligatorischer Schule liegt dagegen mit 36 Prozent respektive 22 Prozent viel tiefer (vgl. **Abbildung 24**). Ein ähnliches Bild zeigt sich bezüglich der Höhe der Entschädigung. Frauen mit höherer Ausbildung haben deutlich öfter Anspruch auf eine höhere Entschädigung als Frauen mit abgeschlossener Berufslehre bzw. abgeschlossener obligatorischer Schule (vgl. **Abbildung 25**). Der gleiche Zusammenhang zeigt sich bezüglich der Höhe des Einkommens (nicht dargestellt). Frauen mit hohem Einkommen erhalten mehr überobligatorische Leistungen, wobei das Einkommen stark von der Ausbildung geprägt sein dürfte. Dies ist ein Hinweis darauf, dass in Unternehmen, welche mehr gut qualifizierte und daher besser verdienende Mitarbeiterinnen einstellen, öfter zusätzliche Leistungen gewährt werden (vgl. Abschnitt 7.2.1).

Die Analyse nach **Sprachregion** zeigt, dass Frauen aus der französischsprachigen Schweiz eher von einem längeren Mutterschaftsurlaub oder einer höheren Entschädigung profitieren als die Arbeitnehmerinnen der restlichen Schweiz (vgl. **Abbildung 26** und **Abbildung 27**). Eine multivariate Analyse (hier nicht dargestellt) bestätigt die dargestellten bivariaten Zusammenhänge. Darüber hinaus konnten keine

spezifischen Gruppen identifiziert werden, welche besonders oft von überobligatorischen Leistungen profitieren können. Bezüglich der Anzahl Kinder oder einer allfälligen Vorgesetztenfunktion konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Bezüglich der Strukturmerkmale von Unternehmen, die häufiger Leistungen über den gesetzlichen Vorgaben gewähren, stimmen die Ergebnisse der beiden Befragungen sehr gut überein. Um eine Wiederholung zu vermeiden, werden diese für beide Befragungen unten im Abschnitt (7.2) präsentiert.

Bisher wurden die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Höhe der Entschädigung getrennt betrachtet. Wie aus **Abbildung 28** ersichtlich, können 28 Prozent einen Mutterschaftsurlaub mit längerer Dauer und höher Entschädigung beziehen. 15 Prozent der Frauen können einen längeren Mutterschaftsurlaub ohne höhere Entschädigung beziehen und 14 Prozent erhalten eine höhere Entschädigung aber keinen längeren Mutterschaftsurlaub. Insgesamt profitieren demnach mindestens **57 Prozent der Arbeitnehmerinnen** von einem **längeren Mutterschaftsurlaub oder einer höheren Entschädigung**. Mindestens, da in 9 Prozent der Fälle ist die Dauer und oder die Höhe der Entschädigung den Befragten nicht bekannt ist.

Abbildung 28: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs und Höhe der Mutterschaftsentschädigung



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661(Frauen mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft, ohne selbständigerwerbende Frauen), Berechnungen BASS

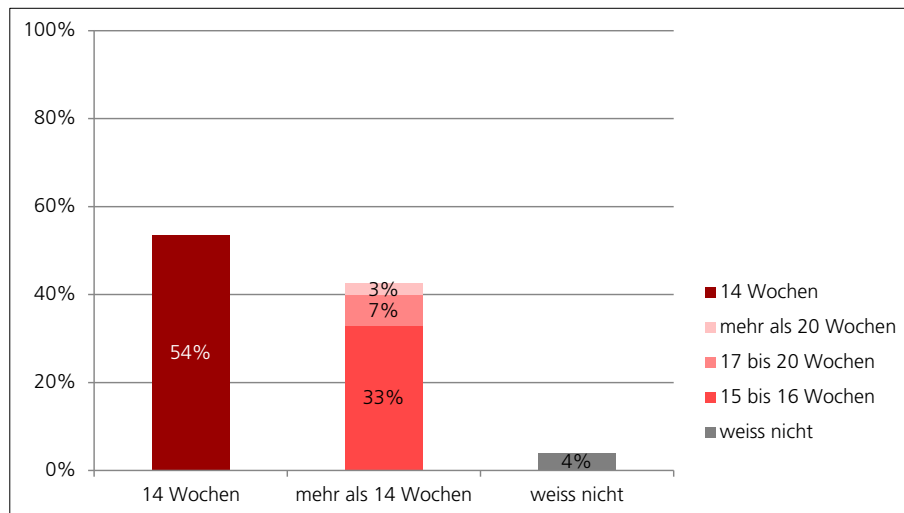
Eine **längere Dauer** bedeutet in der Regel eine Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs um zwei Wochen. Rund drei Viertel der Frauen, die einen längeren Mutterschaftsurlaub beziehen können, erhalten 16 Wochen (Auswertungen ohne Selbständige)⁴² (vgl. **Abbildung 29**). Rund 10 Prozent verfügen über einen bezahlten Urlaub der länger als 16 Wochen dauert.⁴³ In wenigen Fällen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von über 20 Wochen gewährt.⁴⁴ Im internationalen Vergleich ist die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auch unter Berücksichtigung der freiwilligen Leistungen im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (vgl. **Kapitel 4**). Im Falle einer **höheren Entschädigung** handelt es sich, mit wenigen Ausnahmen, um eine volle Lohnfortzahlung während des Erwerbunterbruchs.

⁴² 15 Wochen sind sehr selten (0.5% aller befragten Frauen mit Anstellung)

⁴³ 1% 17 Wochen, 3% 18 Wochen, 3% 20 Wochen

⁴⁴ Hierunter sind 24 Wochen am häufigsten (1.1%) und 26 Wochen am zweithäufigsten (0.4%) verbreitet.

Abbildung 29: Anteil Frauen nach Anzahl Wochen Mutterschaftsurlaub

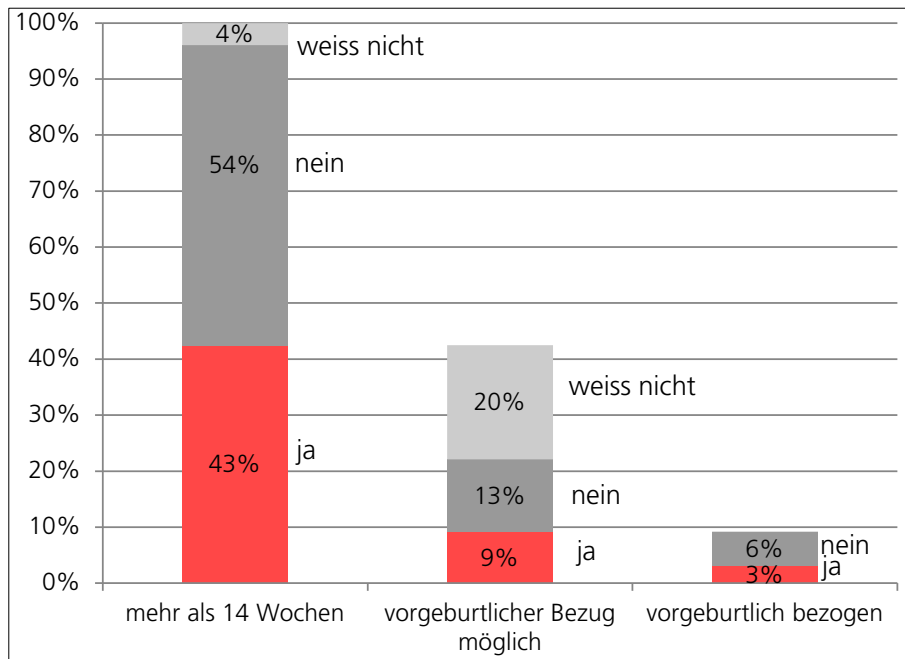


Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661 (Frauen mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft, ohne selbständigerwerbende Frauen), Berechnungen BASS

Wie verbreitet ist die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt zu beziehen? Und wie oft wird die Möglichkeit in Anspruch genommen? **Abbildung 30** enthält Antworten auf diese Fragen aus der Mütterbefragung (Auswertung ohne Selbständigerwerbende). Die Hälfte der Frauen mit mehr als 14 Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub wusste nicht, ob sie einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub hätten beziehen können. Insgesamt geben 9 Prozent aller angestellten Frauen an, dass in ihrem Unternehmen die Möglichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs besteht. In der Regel handelt es sich dabei um zwei Wochen, in wenigen Fällen ist ein Bezug bereits vier Wochen vor dem Geburtstermin oder früher möglich. Grösstenteils (bei rund drei Viertel der Fälle) können die Wochen vor der Geburt bezogen werden, welche über die 14 Wochen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hinausgehen, in einigen wenigen Fällen (rund 15 Prozent) nur ein Teil davon. Vereinzelt geben Mütter an, dass mehr als die überobligatorischen Wochen vorbezogen werden können (0.5%). 0.4% der Befragten (11 Mütter, davon 9 bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden) haben gemäss eigenen Angaben tatsächlich davon Gebrauch gemacht, so dass nach der Geburt weniger als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub verblieben. Die Befragung gibt also Hinweise darauf, dass ganz vereinzelt Regelungen umgesetzt werden, bei denen nach der Geburt keine 14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub mehr gewährleistet sind.

Ein Drittel der Frauen, welche die Möglichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs hatten, nutzten diesen auch (drei von neun Prozent aller angestellten Frauen). Von den Übrigen geben zwei Drittel an, dass sie dies nicht taten, da ihnen sonst der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt gekürzt worden wäre. Bei einem Drittel spielten andere (nicht weiter ausgeführte) Gründe eine Rolle.

Abbildung 30: Anteile angestellter Frauen bezüglich eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'661 (Frauen mit Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft, ohne Selbständigerwerbende), Berechnungen BASS

7.1.2 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Viele Mütter haben in der Befragung die Bemerkung gemacht, dass 14 Wochen Mutterschaftsurlaub «eindeutig zu wenig» seien. Dies zeigt sich auch in den Angaben zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit:

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren bei allen befragten Frauen seit der Geburt schon mindestens 5 Monate vergangen.⁴⁵ Der bezahlte Mutterschaftsurlaub war folglich bereits vorbei. **Abbildung 31** zeigt, wie viele Wochen nach der Geburt die Frauen ihre Arbeit wieder aufgenommen haben bzw. wann die Wiederaufnahme geplant ist, wobei nur Frauen berücksichtigt werden, die während der Schwangerschaft erwerbstätig waren. Tatsächlich nimmt nur ein kleiner Anteil der Mütter ihre Erwerbstätigkeit 14 Wochen nach der Geburt wieder auf, wie die Abbildung zeigt. **14 Wochen nach der Geburt hat knapp eine von fünf Frauen ihre Arbeit wieder aufgenommen** (18%). Zu ihnen gehören 3 Prozent, die bereits während der ersten 14 Wochen wieder gearbeitet haben. Sie begründen dies grösstenteils mit persönlichen Gründen oder damit, dass sie am Arbeitsplatz unentbehrlich waren. Eine Minderheit gibt an, dass die Mutterschaftsentschädigung nicht ausreichte, den Lebensunterhalt zu decken.

Der nächste Sprung bezüglich Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit – auf 29 Prozent – erfolgt bei Woche 16 und ergibt sich durch den relativ weit verbreiteten 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Ein weiterer Sprung – auf 60 Prozent – ist ein halbes Jahr nach der Geburt (24 Wochen) ersichtlich. Insgesamt geht die Hälfte der vormals erwerbstätigen Frauen 22 Wochen nach der Geburt wieder einer Erwerbstätigkeit nach. Die Frauen, die zum Zeitpunkt der Erhebung die Wiederaufnahme geplant (aber noch nicht realisiert) hatten, planten den Wiedereinstieg mehrheitlich bis nach spätestens einem Jahr nach der Geburt.

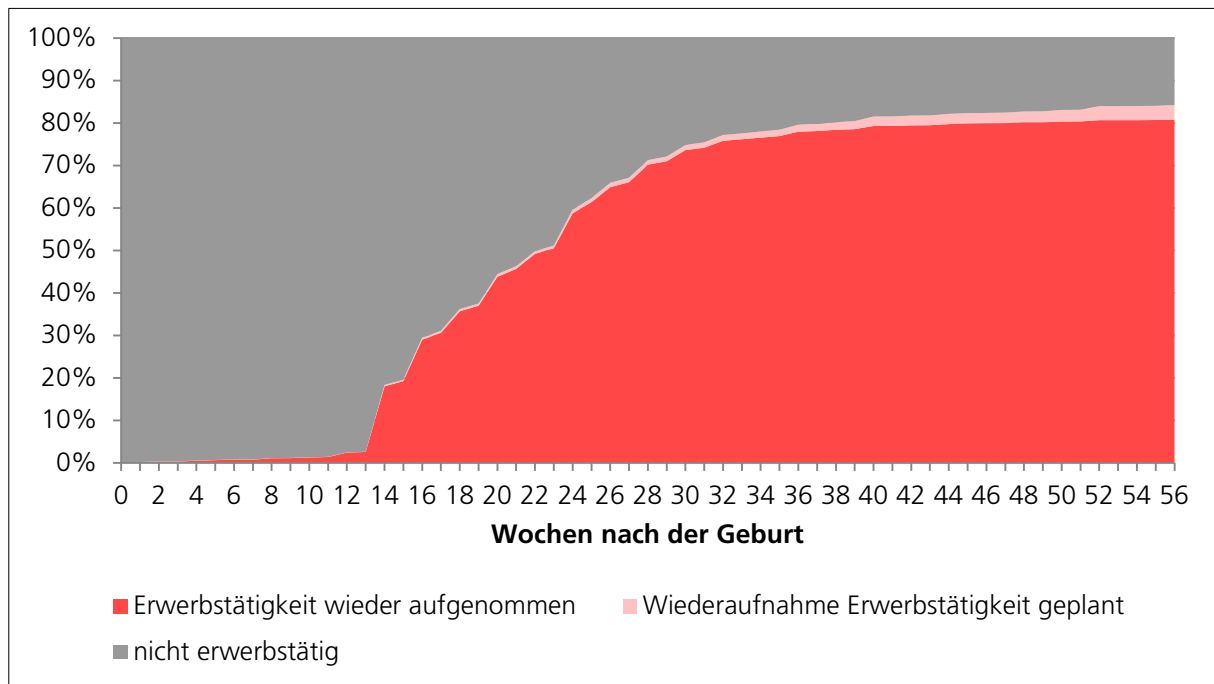
Ein Jahr nach der Geburt arbeiten wieder 81 Prozent der befragten Frauen und weitere 4 Prozent planen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt auf diesen Zeitpunkt. Für rund 15 Prozent der Frauen steht hin-

⁴⁵ Die berücksichtigten Geburten lagen zwischen Januar 2016 und August 2016. Die Befragung startete im Februar 2017.

gegen zum Zeitpunkt der Befragung nicht fest, ob und wann sie die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen wollen oder können.

Die grosse Mehrheit der Frauen ist also innerhalb eines Jahres nach der Geburt wieder erwerbstätig, jedoch steigt nur eine Minderheit von ihnen bereits nach dem gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsurlaub direkt wieder ins Erwerbsleben ein.

Abbildung 31: Anzahl Wochen bis zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit am Total der vor der Geburt erwerbstätigen Frauen



Bemerkung: Zum Zeitpunkt der Befragung lag die Geburt mindestens 5 Monate und maximal 13 Monate zurück.
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'741 (vor der Geburt erwerbstätige Frauen), Berechnungen BASS

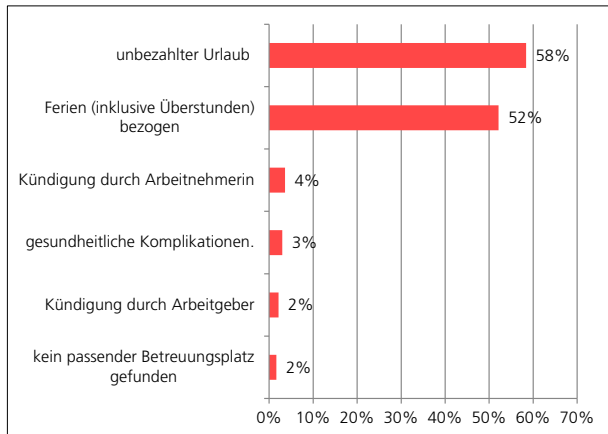
Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wieder aufnahmen, wurden zu den **Gründen für den verlängerten Mutterschaftsurlaub** gefragt, wobei auch mehrere Gründe angegeben werden konnten. Wie aus **Abbildung 32** ersichtlich wird, verlängern die meisten Frauen den Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten mit einem unbezahlten Urlaub (58 Prozent), dem Bezug von Ferien oder Überstunden (52 Prozent), bzw. der Kombination davon. 4 Prozent haben gekündigt und noch keine neue Stelle gefunden. Zudem gibt es einen nicht unerheblichen Anteil an Frauen, welche den Mutterschaftsurlaub unfreiwillig verlängern mussten, da es gesundheitliche Komplikationen beim Kind oder der Mutter gab (3 Prozent), da sie entlassen wurden (2 Prozent) oder kein passender Betreuungsplatz gefunden wurde (2%).

Mütter, die zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, wurden zu den **Gründen** gefragt, weshalb sie **nicht mehr oder noch nicht wieder erwerbstätig** sind (vgl. **Abbildung 33**). Ein relativ grosser Anteil möchte bis auf weiteres nicht mehr erwerbstätig sein (36 Prozent). Rund 22 Prozent der Frauen arbeiteten nicht mehr, da der Arbeitgeber keine Weiterbeschäftigung mit tieferem Pensum anbot.⁴⁶ Weitere 20 Prozent, weil sie gekündigt aber noch keine neue Stelle gefunden

⁴⁶ Eine Parlamentarische Initiative (15.470), welche analog zur Regelung für das Bundespersonal festlegen wollte, dass alle Arbeitnehmenden nach der Geburt eines Kindes ihr Pensum um maximal 20 Prozent reduzieren dürfen, wurde am 1. Juni 2017 im Nationalrat abgelehnt (<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20150470>). Die Erfahrungen aus dem Bundespersonal zeigen, dass gleich viele Männer und Frauen das Recht in Anspruch nehmen.

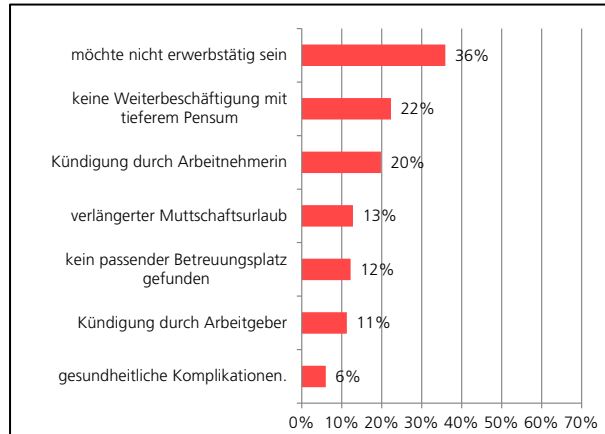
haben. 11 Prozent wurden durch den Arbeitgeber gekündigt und 12 Prozent haben keinen passenden Betreuungsplatz für das Kind gefunden.

Abbildung 32: Gründe für den verlängerten Mutterschaftsurlaub von Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung wieder erwerbstätig waren,



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=1'406 Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach einem verlängerten Mutterschaftsurlaubs wieder aufgenommen haben, Berechnungen BASS

Abbildung 33: Gründe wieso die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht aufgenommen wurde



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich.
Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=515 Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung nicht oder noch nicht wiederaufgenommen haben, Berechnungen BASS

Wie oft geben Frauen nach der Geburt von sich aus die Erwerbstätigkeit auf? Wie oft wird ihnen die Stelle von Arbeitgeberseite her gekündigt? Fasst man die Angaben aus Abbildung 32 und Abbildung 33 zusammen, so ergibt sich bezogen auf alle vormals erwerbstätigen Frauen, dass insgesamt **5.6 Prozent ihre Stelle von sich aus kündigen**. Weitere **3.2 Prozent wurden vom Arbeitgebenden entlassen**. Hochgerechnet auf die Schweiz entspricht dies rund 2'500 Frauen, denen jährlich nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt wird.

Eine vom Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann beauftragte Studie der Universität Genf (EBG 2017) zeigt auf, dass Kündigungen im Zusammenhang mit Mutterschaft einen Grossteil der Gerichtsfälle ausmachen, die basierend auf dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) behandelt wurden. Bei der Studie handelt es sich um eine vertiefte Analyse von 190 kantonalen Schlichtungsprotokollen und Gerichtsurteilen, die gestützt auf das (GIG) im Zeitraum 2004 bis 2015 ergangen sind. Rund ein Drittel dieser Fälle von Diskriminierungen im Sinne von Art. 3 GIG bezieht sich auf eine Schwangerschaft oder Mutterschaft der Arbeitnehmerin (insgesamt 41 Fälle). Die Diskriminierung findet häufig unmittelbar nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub statt. Bei 80 Prozent der analysierten Fälle wurde der Mutter gekündigt.

Ein Teil der Mütter, die selber gekündigt haben oder denen gekündigt worden ist, hat zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine neue Stelle gefunden. In Abschnitt 6.1.4 (Abbildung 10) wurde aufgezeigt, dass bei rund 7 Prozent der Schwangeren der Arbeitgebende eine Entlassung nach dem Mutterschaftsurlaub angekündigt hat. Die Gegenüberstellung dieser Fälle zeigt: Die Ankündigung führt nur in einem von drei Fällen effektiv zur Entlassung und noch deutlich weniger oft zur Kündigung durch die Arbeitnehmerin. Die Mehrheit der Frauen, welchen eine Kündigung angedroht wurde, ist weiterhin beim gleichen Arbeitgeber tätig.

Weitere Auswertungen (nicht abgebildet) zeigen, dass der Wiedereinstieg **nach dem ersten Kind in der Tendenz etwas später geschieht und öfter mit Schwierigkeiten verbunden** ist. Von den Frauen, die im 2016 ihr erstes Kind bekommen haben, ist die Hälfte 24 Wochen nach der Geburt wieder erwerbstätig, während es beim Total der Frauen 22 Wochen sind. Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes sind

80 Prozent der Mütter wieder erwerbstätig bzw. der Wiedereinstieg ist geplant – beim Total der Frauen liegt dieser Anteil bei 85 Prozent. Beim ersten Kind kommen sowohl Kündigungen durch die Arbeitnehmerin selbst (6.5% vs. 5.6% beim Total) sowie auch durch den Arbeitgeber (4.1% vs. 3.2% beim Total) etwas häufiger vor.

Ein grosser Teil der Mütter **reduziert das Erwerbsum** bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach der Geburt. 44% der Frauen, die ihre Arbeit wieder aufgenommen haben, geben an, dass sie ihr Pensum längerfristig⁴⁷ reduziert haben (vgl. **Abbildung 34**). Rund die Hälfte von ihnen hat ihr Pensum um 40 Stellenprocente oder mehr reduziert. Meist wird das Pensum nach der Geburt des ersten Kindes angepasst bzw. reduziert. Frauen, die vor der Geburt bereits Kinder hatten, reduzieren ihr Pensum deutlich weniger oft (21 Prozent) als Frauen, die 2016 ihr erstes Kind bekommen haben (62%). Bei knapp einem Drittel der Frauen geht das reduzierte Pensum mit einer Einschränkung des Aufgabenbereichs (16 Prozent) oder der Verantwortung (14 Prozent) am Arbeitsplatz einher (vgl. **Abbildung 35**). Bei Frauen, die ihr Pensum beibehalten, sind solche Einschränkungen seltener (zusammen 4 Prozent).

Abbildung 34: Änderungen am Erwerbsum der Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben

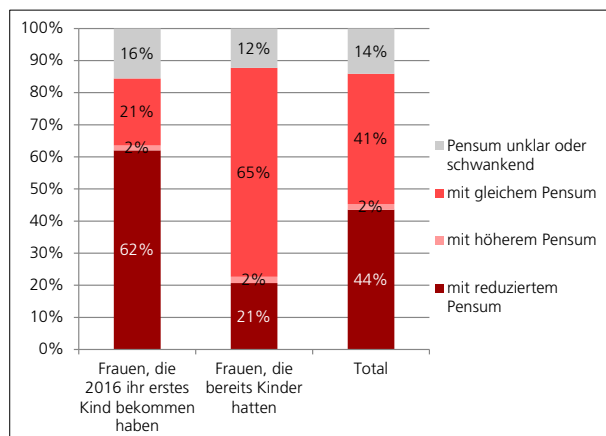
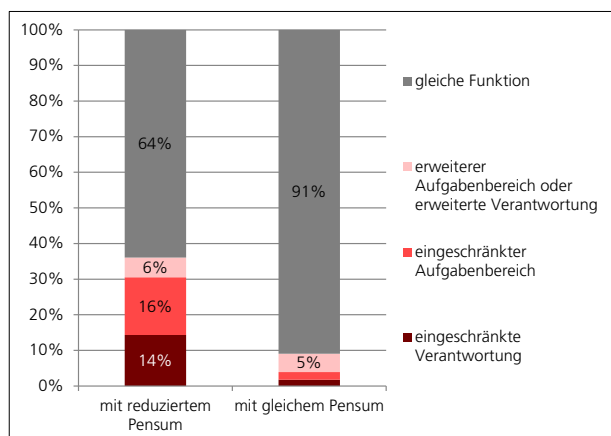


Abbildung 35: Änderungen an der Funktion der Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber wieder aufgenommen haben



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'184 Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben, N=1'920 beim gleichen Arbeitgeber, Berechnungen BASS

⁴⁷ Bei einem gestuften Wiedereinstieg wurden die Mütter darum gebeten, das Pensum anzugeben, das sie nach der Einstiegsphase haben.

7.2 Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden

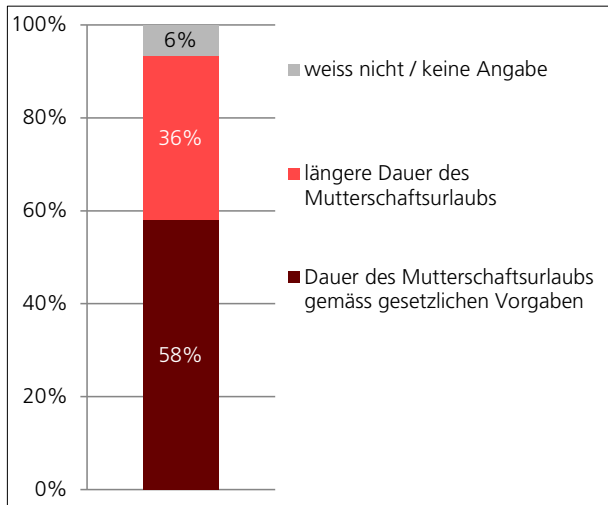
Die Auswertung der Mütterbefragung hat bereits gezeigt, dass ein Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen und eine Mutterschaftsentschädigung von mehr als 80 Prozent des vorgeburtlichen Einkommens durchaus verbreitet sind. Die Auswertungen in 7.2.1 zeigen, inwiefern und bei welchen Unternehmen Leistungen zur Anwendung kommen, die über den gesetzlichen Vorgaben liegen. In Abschnitt 7.2.2 wird darauf eingegangen, wie häufig bestimmte Formen der Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub aus Sicht der Unternehmen vorkommen.

7.2.1 Dauer und Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs in den Unternehmen der Schweiz

Wie **Abbildung 36** zeigt, gehen etwas mehr als ein Drittel der antwortenden Arbeitgebenden über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinaus, indem sie mehr als 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub gewähren. Ebenfalls etwas mehr als ein Drittel gewährt eine höhere Entschädigung als gesetzlich vorgeschrieben (vgl. **Abbildung 37**). 13 Prozent der Arbeitgebenden gewährt immer 80 Prozent des vorgeburtlichen Einkommens, was den gesetzlichen Regelungen entspricht und nur bei gutverdienenden Frauen darüber hinausgeht, weil gemäss EOG die Mutterschaftsentschädigung bei 196 Franken pro Tag plafoniert ist. Die **Abbildungen 10 bis 13** zeigen den Anteil Arbeitgebenden **nach Branche und Grösse** auf, die bei der Dauer oder der Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Sowohl bei der Länge des Mutterschaftsurlaubs als auch bei der Entschädigung sind es am häufigsten Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung, des Erziehungs- und Unterrichtswesens und des Gesundheits- und Sozialwesens, welche Leistungen gewähren, die über den gesetzlichen Mindestvorgaben liegen. Hierbei handelt es sich um Branchen mit mehrheitlich hochqualifizierten Mitarbeitenden (vgl. Abschnitt 7.1.1). In der Land- und Forstwirtschaft, dem Baugewerbe und dem Gastgewerbe kommen grosszügigere Leistungen selten vor (vgl. **Abbildung 38** und **Abbildung 39**). Zudem geht klar hervor, dass grosszügigere Leistungen mit zunehmender Grösse des Arbeitgebenden stärker verbreitet sind (vgl. **Abbildung 40** und **Abbildung 41**).

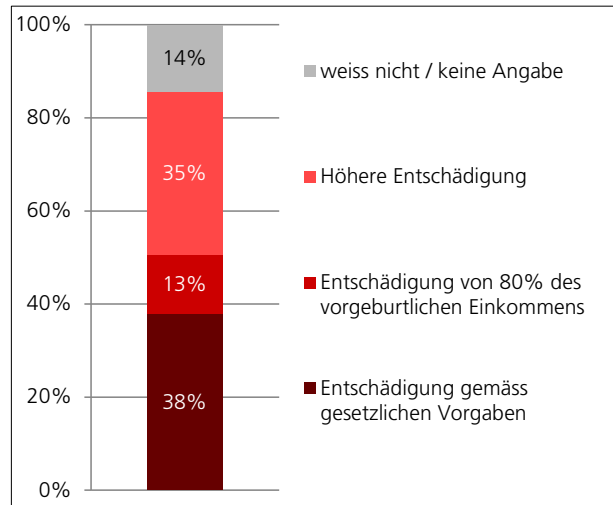
Die **Abbildungen 14 bis 21** zeigen auf, inwiefern **weitere Strukturmerkmale** im Zusammenhang mit überobligatorischen Regelungen bezüglich des Mutterschaftsurlaubs stehen. Es sind jeweils dieselben Zusammenhänge für die Dauer wie für die Entschädigung ersichtlich (d. h. die Abbildungen rechts und links auf derselben Zeile sehen sehr ähnlich aus). Je höher der **Frauenanteil unter den Mitarbeitenden** ist, desto eher gewährt der Betrieb mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub oder eine höhere Entschädigung. Für den **Frauenanteil unter den Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion** ist der Unterschied zwischen den Kategorien weniger klar. Am höchsten ist der Anteil Betriebe mit überobligatorischen Leistungen bei einem Frauenanteil von 26 bis 50 Prozent und er den Vorgesetzten. **Öffentlich-rechtliche** Arbeitgeber gewähren am häufigsten überobligatorische Leistungen und bei den **privatrechtlichen** Arbeitsverhältnissen ist der Anteil Arbeitgeber mit überobligatorischen Leistungen in der Kategorie Stiftung, Verein und Genossenschaft, deutlich höher als unter AGs und GmbH. Zudem zeigt sich deutlich, dass Arbeitgebende mit **Filialen im Ausland**, also international tätige Unternehmen, häufiger Leistungen gewähren, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen – unabhängig davon, ob der Unternehmenshauptsitz in der Schweiz oder im Ausland ist. Insofern ist es nicht erstaunlich, dass 43 Prozent der Frauen von einem über 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub profitieren, während lediglich 36 Prozent der teilnehmenden Arbeitgeber einen solchen gewähren. Einerseits, da grosse Betriebe oft überobligatorische Leistungen gewähren und andererseits, da in der Befragung Unternehmen aus Branchen mit vielen beschäftigten Frauen überproportional vertreten sind, sind auch in den erhobenen Daten aber auch Unternehmen mit überobligatorischen Regelungen stärker vertreten als im Total aller Unternehmen der Schweiz.

Abbildung 36: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bei den teilnehmenden Arbeitgebern



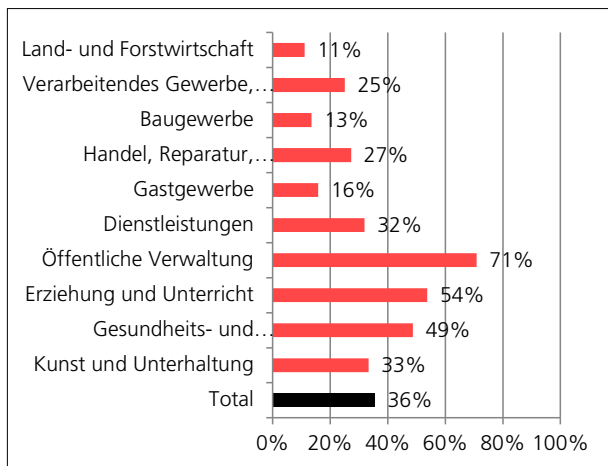
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 37: Höhe der Mutterschaftsentschädigung bei den teilnehmenden Arbeitgebern



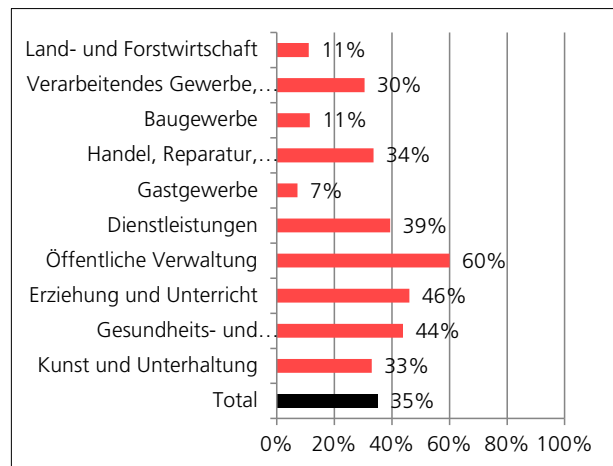
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 38: Anteil Arbeitgeber mit längerem Mutterschaftsurlaub nach Branche



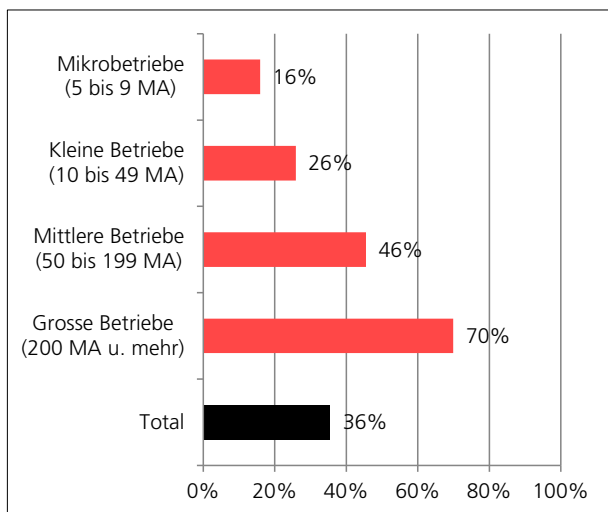
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 39: Anteil Arbeitgeber mit höherer Entschädigung nach Branche



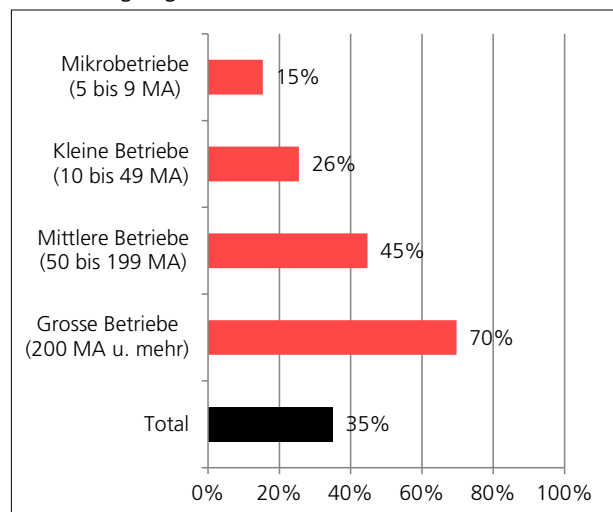
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 40: Anteil Arbeitgeber mit längerem Mutterschaftsurlaub nach Grösse



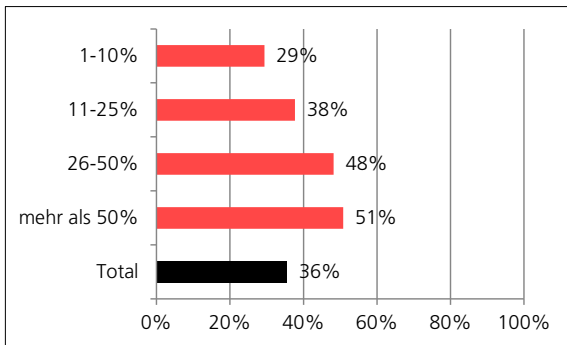
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 41: Anteil Arbeitgeber mit höherer Entschädigung nach Grösse



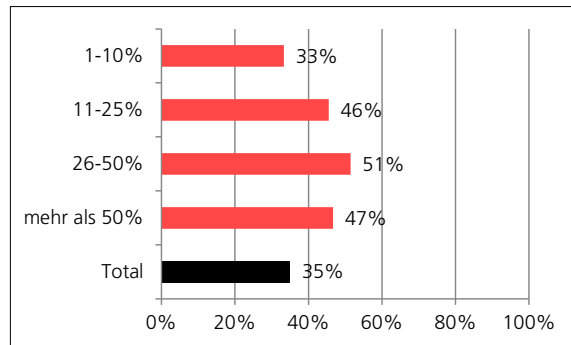
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 42: Anteil Arbeitgeber mit längerem Mutterschaftsurlaub nach Frauenanteil unter den Mitarbeitenden



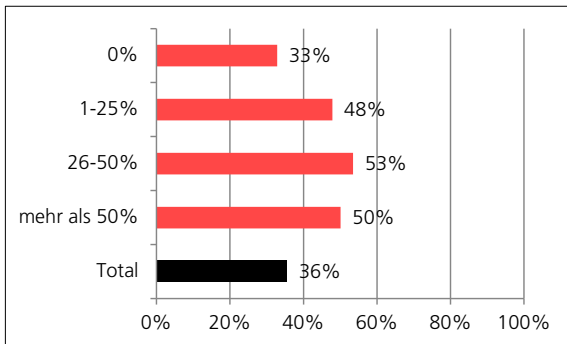
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 43: Anteil Arbeitgeber mit höherer Entschädigung nach Frauenanteil unter den Mitarbeitenden



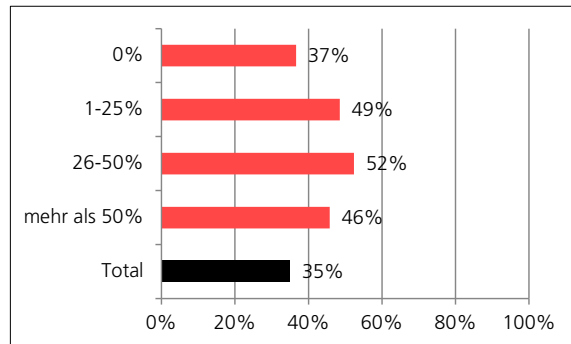
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 44: ... nach Frauenanteil unter den Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion



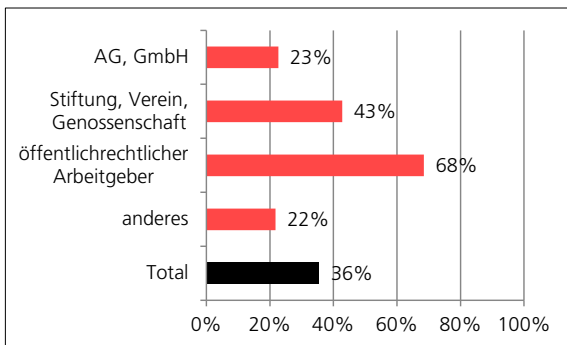
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 45: ... nach Frauenanteil unter den Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion



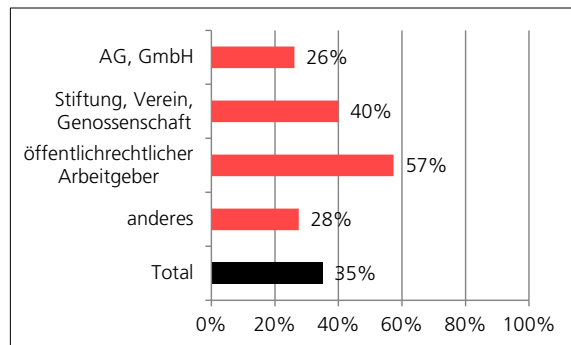
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 46: ... nach Rechtsform



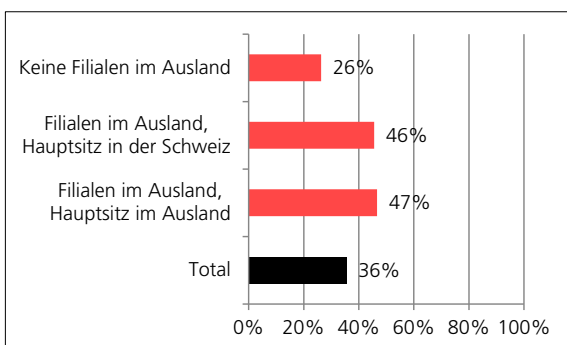
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 47: ... nach Rechtsform



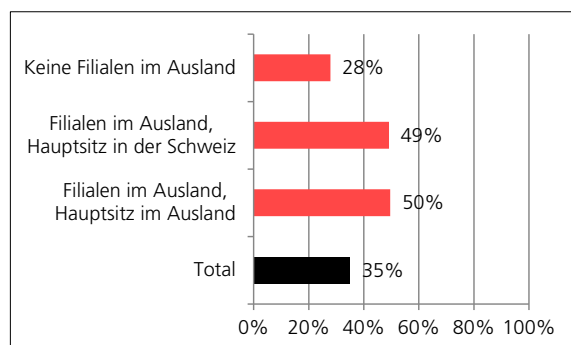
Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 48: ... nach Präsenz im Ausland



Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 49: ... Präsenz im Ausland

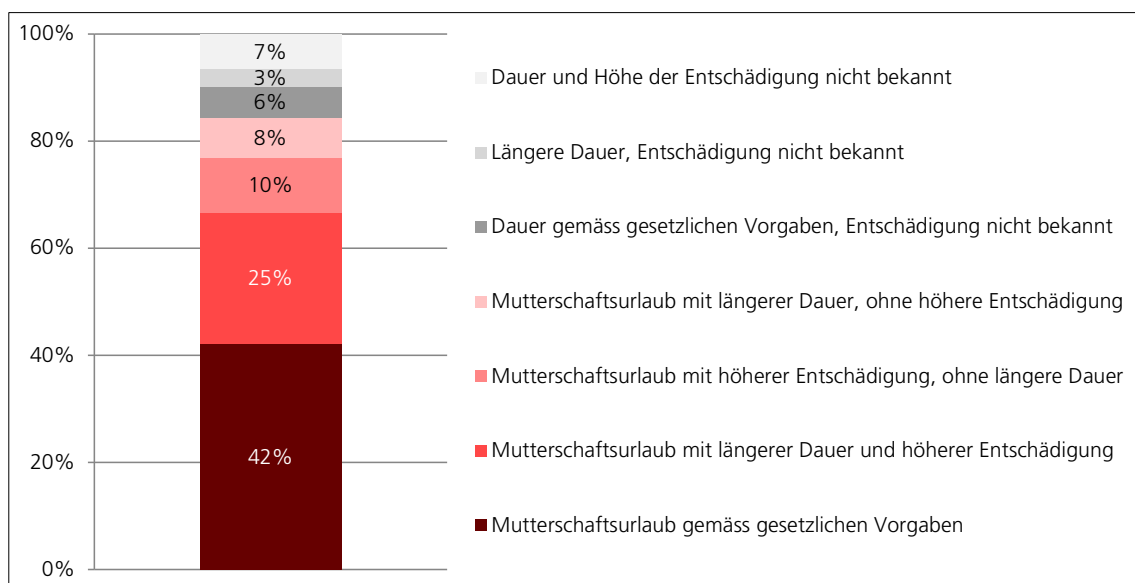


Quelle: Arbeitgeberbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Die Strukturmerkmale sind nicht unabhängig voneinander – so ist beispielsweise der Frauenanteil unter den Vorgesetzten höher, wenn der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden insgesamt hoch ist, und grössere Betriebe haben öfter Filialen im Ausland als kleine. Aus diesem Grund wurden zusätzliche multivariate Auswertungen durchgeführt. Diese zeigen, dass für den Frauenanteil unter den Mitarbeitenden, die Betriebsgrösse, die Rechtsform, für die Präsenz im Ausland und für gewisse Branchen im multivariaten Modell signifikante Effekte bezüglich einer überobligatorischen Dauer des Mutterschaftsurlaubs bestehen. Das heisst, diese Kriterien haben einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass mehr als 14 Wochen gewährt werden, auch unter Berücksichtigung der Einflüsse der anderen Kriterien. Für den Frauenanteil unter den Vorgesetzten resultiert im Modell kein signifikanter Effekt.

Sind es immer dieselben Arbeitgeber, welche sowohl einen längeren Urlaub als auch eine höhere Entschädigung gewähren? **Abbildung 50** enthält Antworten auf diese Frage. Hierbei wurde eine Entschädigung von 80 Prozent des vorgeburtlichen Einkommens zu den Entschädigungen gemäss gesetzlichen Vorgaben gezählt. Demnach geht ein Viertel aller Arbeitgebenden sowohl bei der Dauer als auch bei der Entschädigung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, während 42 Prozent einen Mutterschaftsurlaub gemäss Vorschrift gewähren. Zudem sind etwa gleich oft Regelungen mit höherer Entschädigung ohne längere Dauer (10%) wie Regelungen mit längerer Dauer ohne höhere Entschädigung (8%) verbreitet. Zudem gibt es eine beachtliche Anzahl Arbeitgebenden, die keine Auskunft zu den Parametern geben können.

Abbildung 50: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs und Höhe der Mutterschaftsentschädigung bei den teilnehmenden Arbeitgebern



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS
n=3575

Wenn die **Dauer** des bezahlten Mutterschaftsurlaubs über dem gesetzlich vorgegebenen Minimum liegt, dann beträgt sie in den meisten Fällen 16 Wochen (86%), 2% gewähren 17 Wochen, 6% 18 Wochen und 5% 20 Wochen. Andere Regelungen kommen nur in Einzelfällen vor. Die höchste genannte Dauer liegt bei 6 Monaten und betrifft eine AG im Bereich Kredit- und Versicherungsgewerbe. Im Unterrichtswesen gewährt ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber 13 Schulwochen Urlaub und zusätzlich die Ferienwochen die zwischen den 13 Schulwochen ab dem Zeitpunkt der Geburt liegen.

Knapp die Hälfte der Arbeitgebenden mit über 14-wöchigem Mutterschaftsurlaub (42%) sieht die **Möglichkeit vor, einen Teil des bezahlten Urlaubs vor der Geburt zu beziehen**. Falls die Möglichkeit

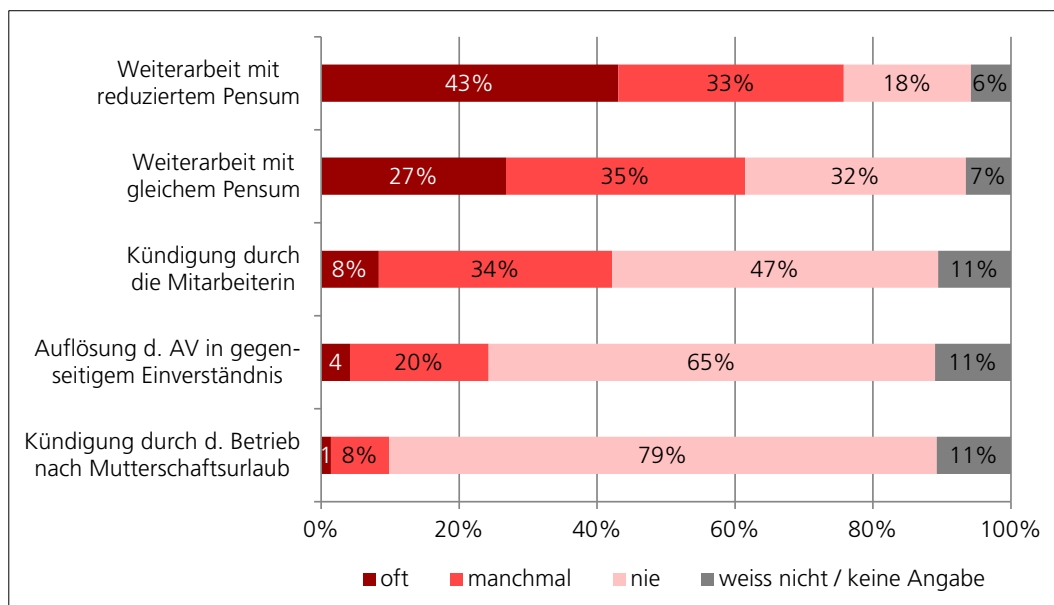
besteht, können in der Regel die Wochen, die über das gesetzliche Minimum von 14 Wochen hinausgehen, vor der Geburt bezogen werden – also 2 Wochen bei einem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub, 4 Wochen bei 18-wöchigem Urlaub und 6 Wochen bei 20-wöchigem Urlaub. Bei 85 Prozent der Arbeitgebenden mit bezahltem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt ist die Regelung so, dass die gesetzlich zu gewährenden 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt garantiert sind.

Allerdings gibt es unter den antwortenden Arbeitgeber auch solche, bei denen nach Abzug des möglichen vorgeburtlichen Urlaubs weniger als 14 Wochen für die Zeit nach der Geburt verbleiben. Diese Regelungen betreffen rund 15 Prozent der antwortenden Arbeitgeber und kommen abgesehen vom Baugewerbe in alle Branchen vor. Denkbar ist gemäss Auskunft von Gewerkschaften, dass es sich hierbei grösstenteils um Personalreglemente handelt, die bereits vor der Einführung der schweizweiten Mutterschaftsentschädigung im Jahr 2005 einen Mutterschaftsurlaub vorsahen und die nicht an die neuen Regelungen angepasst wurden. Die Angaben der befragten Mütter deuten darauf hin, dass in seltenen Fällen Frauen weniger als 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt erhalten.

7.2.2 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die explorativen Gespräche sowie auch gewisse Kommentare in der Arbeitgeberbefragung zeigen, dass für viele Betriebe die Klärung über die Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub mindestens ebenso relevant und herausfordernd ist wie die Erwerbsarbeit während der Schwangerschaft. **Abbildung 51** zeigt auf, wie häufig gewisse Formen der Weiterarbeit bzw. der Auflösung von Arbeitsverhältnissen aus Sicht der Arbeitgebenden verbreitet sind. Die Angaben passen gut mit den Aussagen der befragten Frauen überein, wonach die Weiterarbeit mit reduziertem Arbeitspensum am weitesten verbreitet ist, gefolgt von der Weiterarbeit im gleichen Pensum. Es folgen Kündigungen durch die Mitarbeiterin. Kündigungen durch den Betrieb (nach dem Mutterschaftsurlaub) kommen zwar relativ selten vor, allerdings sind Auflösungen von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einverständnis bei 4 Prozent der Arbeitgeber häufig und bei 20 Prozent der Arbeitgeber kommen sie manchmal vor.

Abbildung 51: Häufigkeit von Formen der Weiterarbeit bzw. Kündigungen nach dem Mutterschaftsurlaub, Total aller Betriebe mit Schwangerschaften



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=2134

7.3 Zwischenfazit zum Mutterschaftsurlaub und zur Weiterarbeit nach dem Urlaub

Knapp die Hälfte der befragten Frauen kann **mehr als die gesetzlich vorgegebenen 14 Wochen** bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen (43 Prozent). Ähnlich hoch liegt der Anteil der Frauen, die während des Mutterschaftsurlaubs mehr als 80 Prozent des vorgeburtlichen Lohns erhalten (44 Prozent). Gewährt der Arbeitgebende einen längeren Mutterschaftsurlaub, handelt es sich dabei in drei von vier Fällen um eine zweiwöchige Verlängerung auf 16 Wochen. Während überobligatorische Leistungen relativ verbreitet sind, liegt die Dauer im internationalen Vergleich, auch bei Berücksichtigung der freiwilligen Leistungen, unter dem Durchschnitt (vgl. **Kapitel 4**). Eine höhere Entschädigung bedeutet dagegen mit wenigen Ausnahmen die volle Lohnfortzahlung.

Die beiden Befragungen zeigen übereinstimmende Ergebnisse dazu, welche Unternehmen eher Leistungen über den gesetzlichen Mindestvorgaben gewähren und welche Frauen eher davon profitieren:

- Sowohl bei der Länge des Mutterschaftsurlaubs als auch bei der Entschädigung geht klar hervor, dass grosszügigere Leistungen mit zunehmender **Grösse** des Unternehmens stärker verbreitet sind.
- Sowohl bei der Länge des Mutterschaftsurlaubs als auch bei der Entschädigung sind es am häufigsten Arbeitgeber der **öffentlichen Verwaltung, des Erziehungs- und Unterrichtswesens und des Gesundheits- und Sozialwesens**, welche Leistungen gewähren, die über den gesetzlichen Mindestvorgaben liegen. In der Land- und Forstwirtschaft, dem Baugewerbe und dem Gastgewerbe kommen grosszügigere Leistungen dagegen selten vor.
- **Öffentlich-rechtliche** Arbeitgeber gewähren am häufigsten überobligatorische Leistungen und bei den **privatrechtlichen** Arbeitsverhältnissen ist der Anteil Arbeitgebenden mit überobligatorischen Leistungen in der Kategorie Stiftung, Verein und Genossenschaft, deutlich höher als unter AGs und GmbH. Dennoch sind überobligatorische Leistungen auch in der Privatwirtschaft verbreitet. Immerhin jede vierte AG oder GmbH gewährt ebenfalls einen längeren Mutterschaftsurlaub.
- Aus der Befragung der Mütter zeigt sich zudem, dass Frauen mit höherer **Ausbildung** (und damit höherem Sozialstatus und höheren Einkommenschancen) deutlich öfter einen längeren Mutterschaftsurlaub oder eine höhere Entschädigung beziehen können. Darin spiegelt sich, dass in Branchen bzw. Unternehmen mit höherem Anteil an hochqualifiziertem Personal eher überobligatorische Leistungen gewährt werden.

Knapp die Hälfte der Arbeitgeber mit über 14-wöchigem Mutterschaftsurlaub (42%) sieht die **Möglichkeit vor, einen Teil des bezahlten Urlaubs vor der Geburt zu beziehen**. Es zeigt sich jedoch, dass rund die Hälfte der Frauen mit einem potentiellen Anspruch auf einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub nicht wissen, ob sie einen solchen hätten beziehen können. Insgesamt geben neun Prozent aller angestellten Frauen an, dass in ihrem Unternehmen die Möglichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs besteht, von 3 Prozent der Frauen wurde ein solcher genutzt. Frauen, die den vorgeburtlichen Urlaub nicht nutzten, geben an, dass der (überobligatorischen) Mutterschaftsurlaub nach der Geburt um die vor der Geburt bezogene Zeit gekürzt worden wäre. Da der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach der Geburt von der Mehrheit der Betroffenen als zu kurz eingeschätzt wird, ziehen es die meisten Frauen vor, die zusätzlich gewährten Wochen nach der Geburt zu beanspruchen.

Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Ein Jahr nach der Geburt haben gut vier von fünf zuvor erwerbstätigen Frauen ihre Arbeit wieder aufgenommen bzw. planen, diese bis dahin wieder aufzunehmen. Allerdings verlängern auch diese Frauen in der Regel den Mutterschaftsurlaub - mehrheitlich auf eigene Kosten, das heisst mit unbezahltem Urlaub oder dem Bezug von Ferien. Entsprechend ist nach 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nur ein Fünftel wieder

erwerbstätig (18 Prozent). Nach 16 Wochen ist es knapp ein Drittel (29%). Die Hälfte der Frauen geht 22 Wochen nach der Geburt wieder einer Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nach.

Knapp ein Zehntel der Frauen müssen nach der Geburt eine neue Erwerbsarbeit suchen – sei es, weil sie selber kündigen oder weil der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht. Insgesamt haben 5.6 Prozent der zuvor erwerbstätigen Frauen nach der Geburt die Stelle von sich aus aufgegeben und 3 Prozent haben eine Kündigung des Arbeitgebers erhalten. Ein Teil von ihnen hat aber zum Zeitpunkt der Befragung bereits wieder eine neue Stelle gefunden.

Nach dem ersten Kind ist der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit etwas häufiger mit Schwierigkeiten verbunden und er geschieht etwas später, als wenn die Frauen bereits zuvor Kinder hatten und es sich nicht um den ersten Mutterschaftsurlaub handelt.

Die Befragungen von Arbeitgebenden und Müttern zeigen übereinstimmend, dass ein grosser Teil der Frauen (44%) das Erwerbsum bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach der Geburt reduziert. Meist wird das Pensum nach der Geburt des ersten Kindes angepasst bzw. reduziert. Frauen, die vor der Geburt bereits Kinder hatten, reduzieren ihr Pensum deutlich seltener (21%) als Frauen, die 2016 ihr erstes Kind bekommen haben (62%).

8 Mutterschutz und Risikobeurteilung

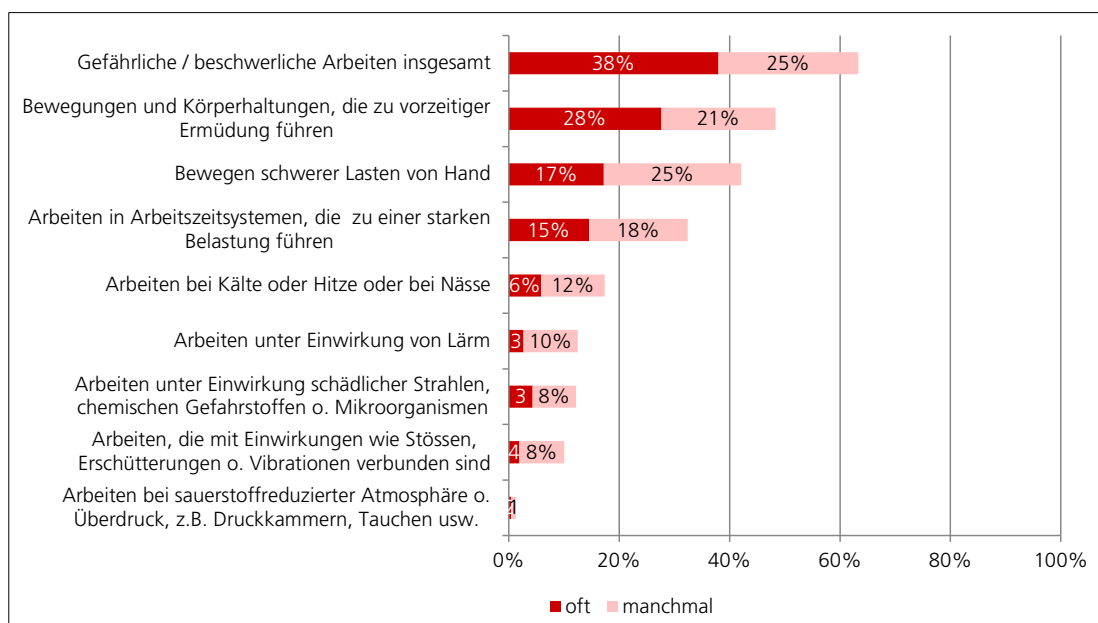
Das Arbeitsgesetz verpflichtet Arbeitgeber, eine Risikobeurteilung bezüglich gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind vorzunehmen und Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter schon vor einer Schwangerschaft via Anschlagbrett oder auf andere Weise über besondere Schutzvorschriften bei Mutterschaft zu informieren. Diese Pflichten bestehen unabhängig davon, ob Schwangerschaften vorkommen, da die Schutzmassnahmen gerade in den ersten Wochen einer Schwangerschaft relevant sind, während derer schwangere Frauen ihren Arbeitgeber oft noch nicht über die Schwangerschaft informieren. Je nach Ergebnis der Risikobeurteilung müssen am Arbeitsplatz Schutzmassnahmen für den Fall einer Schwangerschaft ergriffen werden oder die Frauen sollten Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung ausführen können (vgl. Abschnitt 3.1.2).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungen von Müttern und Arbeitgebern rund um die Thematik des Mutterschutzes präsentiert. Zuerst wird in Abschnitt 8.1 aufgezeigt, welcher Anteil der schwangeren Frauen Arbeiten ausführen, die als gefährlich oder beschwerlich gelten, inwiefern die Frauen von ihren Arbeitgebern über entsprechende Gefahren informiert werden und wie gemäss den Antworten der Mütter damit umgegangen wird, dass ihre Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft gefährliche oder beschwerliche Arbeiten für Mutter und Kind beinhalten. Danach zeigt Abschnitt 8.2, welcher Anteil der Arbeitgebenden eine Risikobeurteilung vorgenommen hat, wie häufig basierend darauf Schutzmassnahmen ergriffen wurden und wie oft es in den Betrieben möglich ist, Ersatzarbeiten anzubieten.

8.1 Ergebnisse aus der Befragung der Mütter

Insgesamt führten 63 Prozent der befragten Frauen unmittelbar vor der Schwangerschaft bei ihrer Erwerbstätigkeit Arbeiten aus, die gemäss Mutterschutzverordnung als gefährlich oder beschwerlich für Mutter und Kind gelten (vgl. Abschnitt 3.1.2). 38 Prozent der Frauen führten solche arbeiten oft, 25 Prozent manchmal aus, wie **Abbildung 52** zeigt. Am häufigsten kommt die Gefahr für Mutter und Kind zustande, weil Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, zur Arbeit gehören. Ebenfalls weit verbreitet sind Arbeiten, bei denen schwere Lasten bewegt werden (z.B. auch im Gesundheitswesen) und Arbeitszeitsysteme, die zu einer starken Belastung führen.

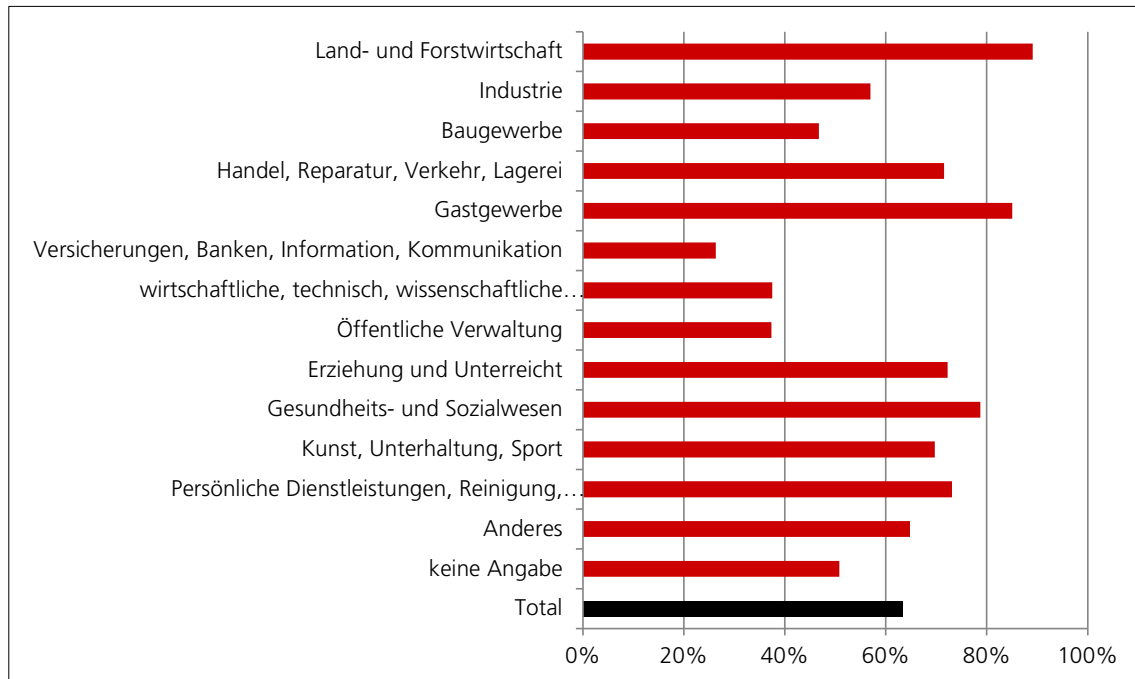
Abbildung 52: Anteil Frauen, die vor der Schwangerschaft Arbeiten ausführten, die als gefährlich oder beschwerlich für Mutter und Kind gelten



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Abbildung 53 zeigt den Anteil Frauen, die unmittelbar vor der Schwangerschaft mindestens manchmal gefährliche/beschwerliche Arbeiten ausführen, nach Branche. Erwartungsgemäss sind die Quoten in der Land- und Forstwirtschaft, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich von persönlichen Dienstleistungen und Reinigung sowie in der Branchen Erziehung und Unterricht am höchsten.

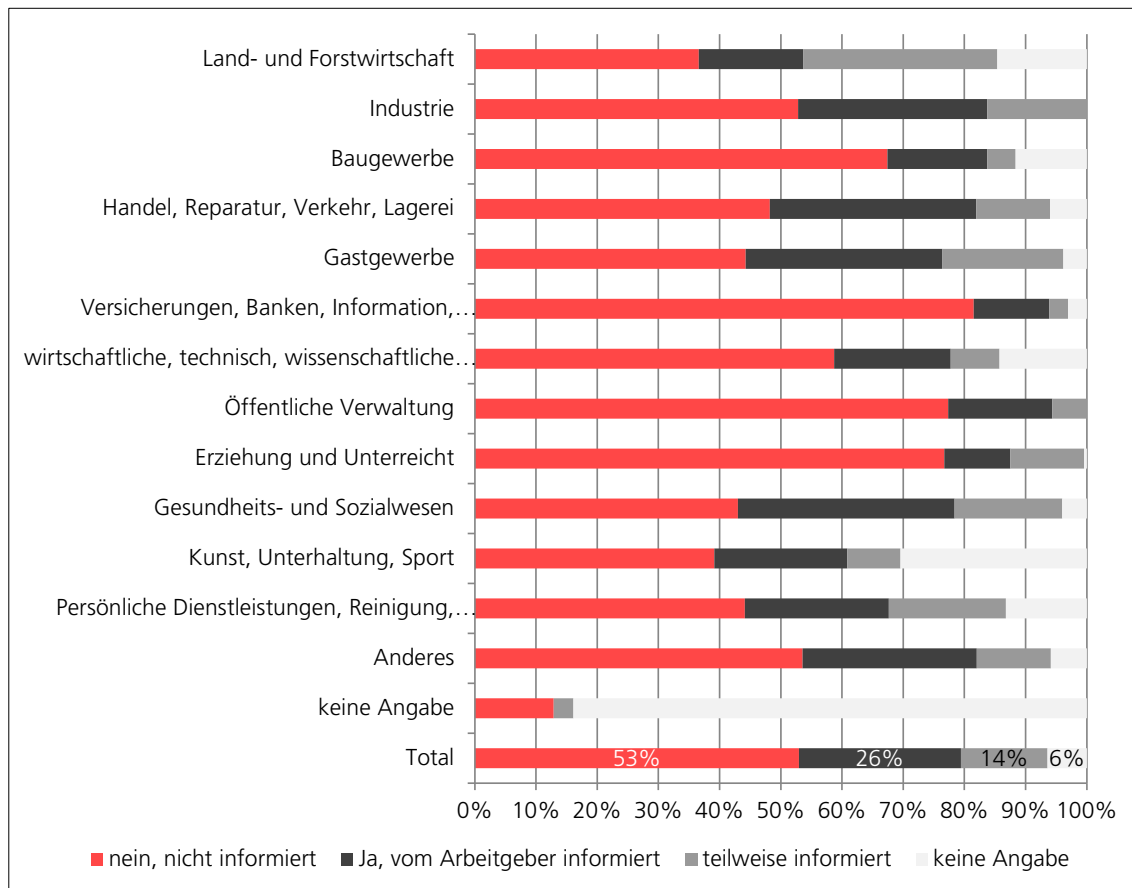
Abbildung 53: Anteil Frauen, die vor der Schwangerschaft mindestens manchmal Arbeiten ausführten, die als gefährlich oder beschwerlich für Mutter und Kind gelten, nach Branche



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Gemäss Mutterschutzverordnung muss der Arbeitgeber Frauen vor einer Beschäftigung in angemessener Weise über die Gefahren solcher Aktivitäten während der Schwangerschaft informieren. Dabei muss er sie darauf aufmerksam machen, dass die Gefahren ab dem ersten Tag der Schwangerschaft bestehen. **Abbildung 54** zeigt pro Branche auf, welcher Anteil der Frauen, die gefährliche/beschwerliche Arbeiten ausführen, vom Arbeitgebenden über die Gefahren informiert wurden. Insgesamt wurden 53 Prozent der Frauen nicht informiert, 26 Prozent wurden informiert, 14 Prozent wurden teilweise informiert und 6 Prozent der Frauen können keine Angabe machen. Es erstaunt, dass mehr als die Hälfte der Frauen, die gemäss eigenen Angaben gefährlich/beschwerliche Arbeiten ausführen, vom Arbeitgeber nicht über die Gefahren solcher Arbeiten informiert wurden. Zwar ist dieser Anteil vor allem in der öffentlichen Verwaltung, dem Bereich Versicherung, Banken, Information und Kommunikation sowie im Erziehungs- und Unterrichtswesen hoch. Die Belastungen dürften hier insbesondere durch die Arbeitszeiten und Körperhaltungen bedingt sein. Allerdings zeigen weiterführende Auswertungen (hier nicht abgebildet), dass auch bei Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen, chemischer Gefahrenstoffe oder Mikroorganismen 37 Prozent der Frauen nicht informiert wurden. Bei Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder Überdruck liegt dieser Anteil bei 50 Prozent. Die Auswertungen zeigen klar, dass es de facto stark bei den betroffenen Frauen liegt, sich selber darüber zu informieren, welche Arbeiten bereits ganz zu Beginn der Schwangerschaft eine Gefahr für sie und das Kind darstellen. Die Verantwortung, die den Arbeitgebenden in der Mutterschutzverordnung zugeteilt wird, wird nur von einem Teil wahrgenommen. Wenigstens zeigt Abbildung 54, dass in den Branchen mit tendenziell grossen Belastungen (Land- und Forstwirtschaft, Handel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen) ein vergleichsweise grösserer Anteil der Arbeitgebenden die Frauen über die Gefahren informiert.

Abbildung 54: Information der Frauen über gefährlichen/beschwerlichen durch die Arbeitgebenden



Anmerkung: In dieser Auswertung sind nur Frauen enthalten, welche vor der Schwangerschaft mindestens manchmal gefährliche/beschwerliche Arbeiten ausgeführt haben, n=1'778
 Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, Berechnungen BASS

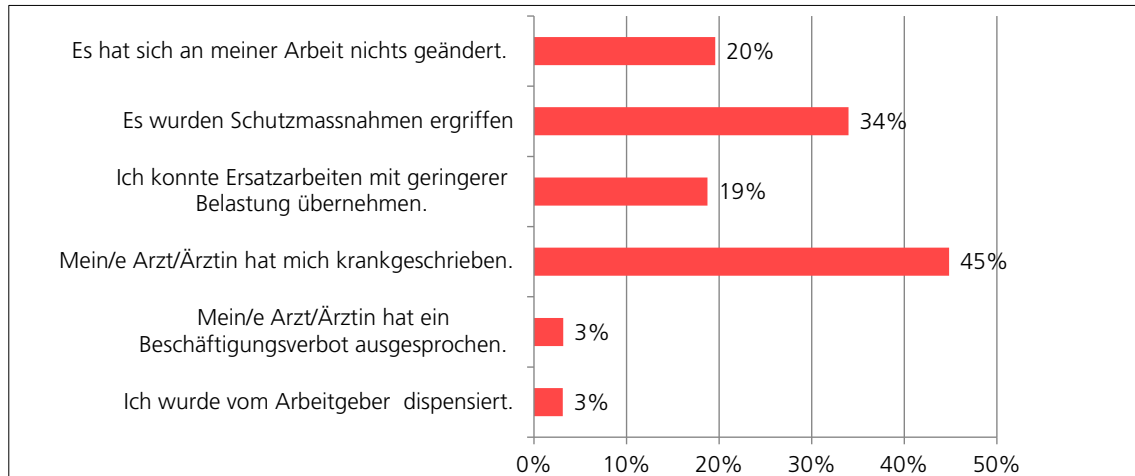
Informationen im Vorfeld der Schwangerschaft sind ein Aspekt, ein weiterer Aspekt besteht darin, Lösungen zu finden, wenn gefährliche/beschwerliche Arbeiten zu den Tätigkeiten von schwangeren Frauen gehören. **Abbildung 55** zeigt hierzu die Antworten der Frauen, welche mindestens manchmal gefährliche/beschwerliche Arbeiten ausführen.⁴⁸ Bei rund einem Drittel (34%) wurden Schutzmassnahmen ergriffen, rund ein Fünftel (19%) konnten Arbeiten mit geringeren Belastungen ausführen. Die häufigste Massnahme bestand allerdings darin, dass die Mitarbeiterin krankgeschrieben wurde (insgesamt 45%; 24% vollzeitlich, 21% teilzeitlich). Bei 3 Prozent der Frauen mit gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten bestand die Lösung darin, dass ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde. Ebenso häufig haben die Arbeitgebenden die Mitarbeiterin dispensiert. Ein Fünftel der Frauen gibt an, es hätte sich bei der Arbeit nichts geändert. Auch diese Auswertung zeigt, dass im Falle einer Schwangerschaft Ärzte/Ärztinnen häufiger ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis erstellen als dass sie ein Beschäftigungsverbot aufgrund gefährlicher/beschwerlicher Arbeiten aussprechen. Etwas erstaunlich ist, dass gemäss dieser Auswertung lediglich 3 Prozent der Frauen ein Beschäftigungsverbot erhalten haben, während die Auswertung zur Situation in den letzten zwei Wochen vor der Geburt (Abbildung 7 S. 46) zeigt, dass ein Beschäftigungsverbot für 6 Prozent aller befragten Frauen gilt. Allenfalls kommt der Unterschied zustande, dass sich die Fragen auf unterschiedliche Situationen beziehen (In Abbildung 7 auf die Situation in den letzten zwei Wochen vor der Geburt, in Abbildung 55 konkret auf den Umgang mit gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten). Es ist aber anhand der Antworten auch davon auszugehen, dass vielen befragten Frauen Die Möglichkeit eines

⁴⁸ Mehrfachantworten waren hier möglich, so dass das Total der Antworten mehr als 100 Prozent ergibt.

ärztlichen Beschäftigungsverbots aufgrund gefährlicher/beschwerlicher Arbeiten nicht bekannt ist, und dass daher Beschäftigungsverbote mit Arbeitsunfähigkeitszeugnissen verwechselt werden.

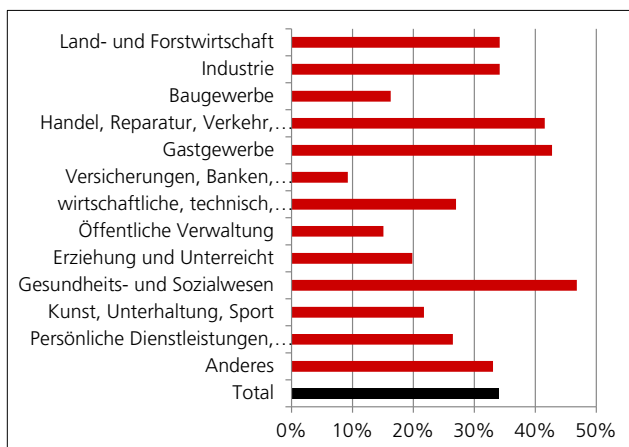
In **Abbildung 56** und **Abbildung 57** ist dargestellt, wie oft je nach Branche Schutzmassnahmen ergriffen werden bzw. die schwangeren Frauen Arbeiten mit geringerer Belastung ausführen können. Schutzmassnahmen werden besonders häufig im Handel, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ergriffen. Arbeiten mit geringerer Belastung sind überdurchschnittlich oft in der Land- und Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung sowie ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen verbreitet.

Abbildung 55: Umgang mit gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten am Arbeitsplatz (Anteil an Frauen mit gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten)



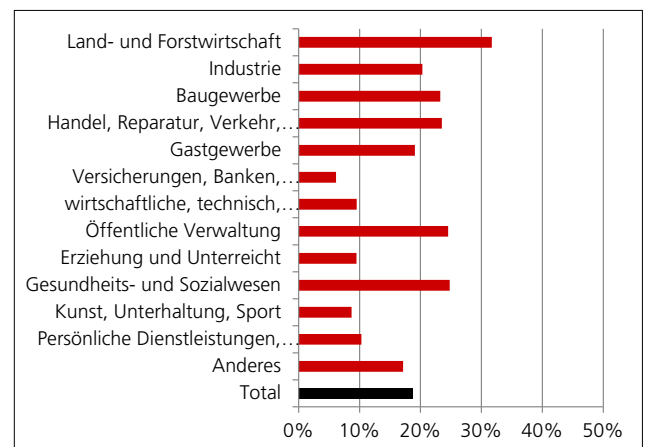
Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich. In dieser Auswertung sind nur Frauen enthalten, welche vor der Schwangerschaft mindestens manchmal gefährliche/beschwerliche Arbeiten ausgeführt haben, n=1'778
 Quelle: Befragung von Müttern 2017, Berechnungen BASS

Abbildung 56: Anteil Frauen mit Schutzmassnahmen nach Branche



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=1'778, Berechn. BASS

Abbildung 57: Anteil Frauen mit arbeiten mit geringerer Belastung nach Branche

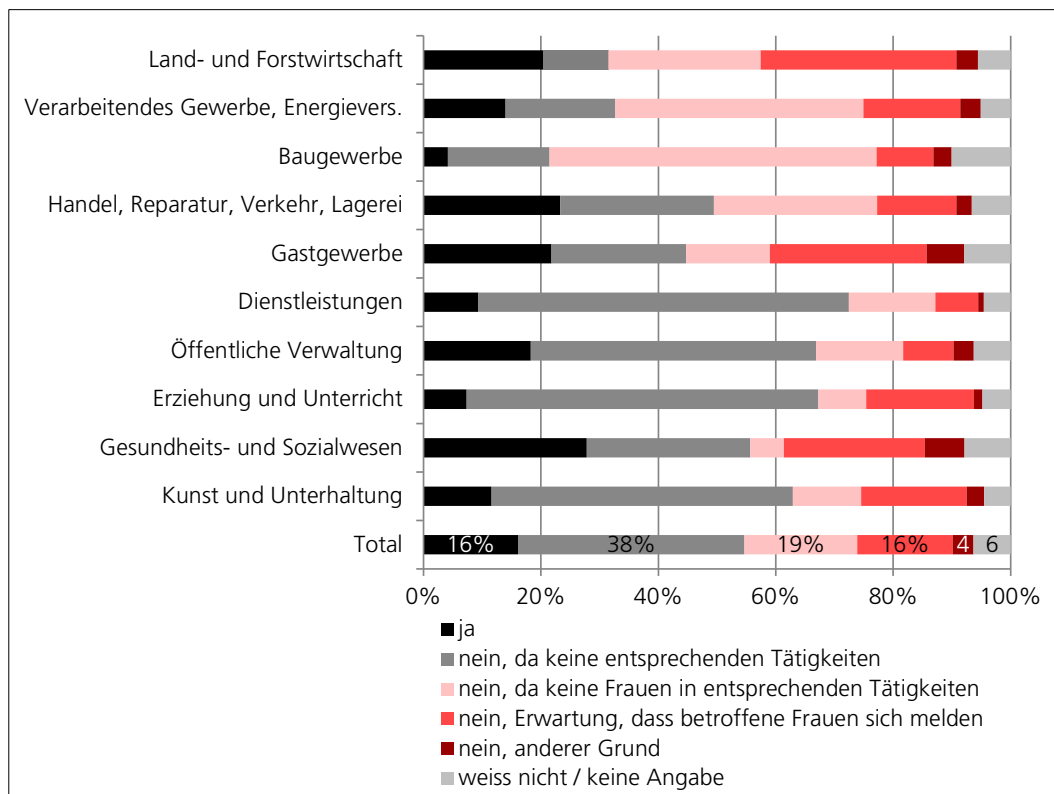


Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=1'778, Berechn. BASS

8.2 Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden

Abbildung 58 zeigt den Anteil der befragten Arbeitgeber, der eine **Risikobeurteilung** vorgenommen hat und falls keine Risikobeurteilung stattgefunden hat, die die Gründe dafür. 16 Prozent aller befragten Arbeitgebenden haben eine Risikobeurteilung vorgenommen. Am häufigsten werden Risikobeurteilungen im Gesundheits- und Sozialwesen vorgenommen, gefolgt vom Bereich Handel und Verkehr sowie vom Gastgewerbe. Bei 38 Prozent der Arbeitgebenden ist nach ihren Angaben keine Risikobeurteilung nötig, weil keine entsprechenden Arbeiten ausgeführt werden und bei einem weiteren Fünftel der Arbeitgebenden werden solche Arbeiten nicht durch Frauen durchgeführt. Besonders viele Arbeitgebende ohne entsprechend belastende Arbeiten gibt es im Bereich der Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung und im Erziehungs- und Unterrichtswesen. Hingegen gibt es am meisten Arbeitgebende ohne Frauen mit entsprechenden Arbeiten im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Verkehr. Auffallend hoch ist mit 16 Prozent zudem der Anteil der Arbeitgebenden, der davon ausgeht, dass betroffene Arbeitnehmerinnen im Bedarfsfall das Gespräch mit dem Arbeitgebenden suchen, und deshalb keine Risikobeurteilung vornehmen. Sie sehen die Verantwortung voll bei den werdenden Müttern, was im Widerspruch zu den gesetzlichen Vorgaben steht. In der Land- und Forstwirtschaft, im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil der Arbeitgebenden, welche die Verantwortung bezüglich Risikobeurteilung den Frauen zuteilt, besonders hoch. Unter den 4 Prozent der Arbeitgebenden, die aus weiteren Gründen keine Risikobeurteilung vorgenommen haben, sind solche, bei denen gemäss Angaben der Befragten das Bewusstsein in der Geschäftsleitung fehle oder die bislang nie von einer Schwangerschaft betroffen waren und deshalb dieser Pflicht noch keine Beachtung geschenkt haben.

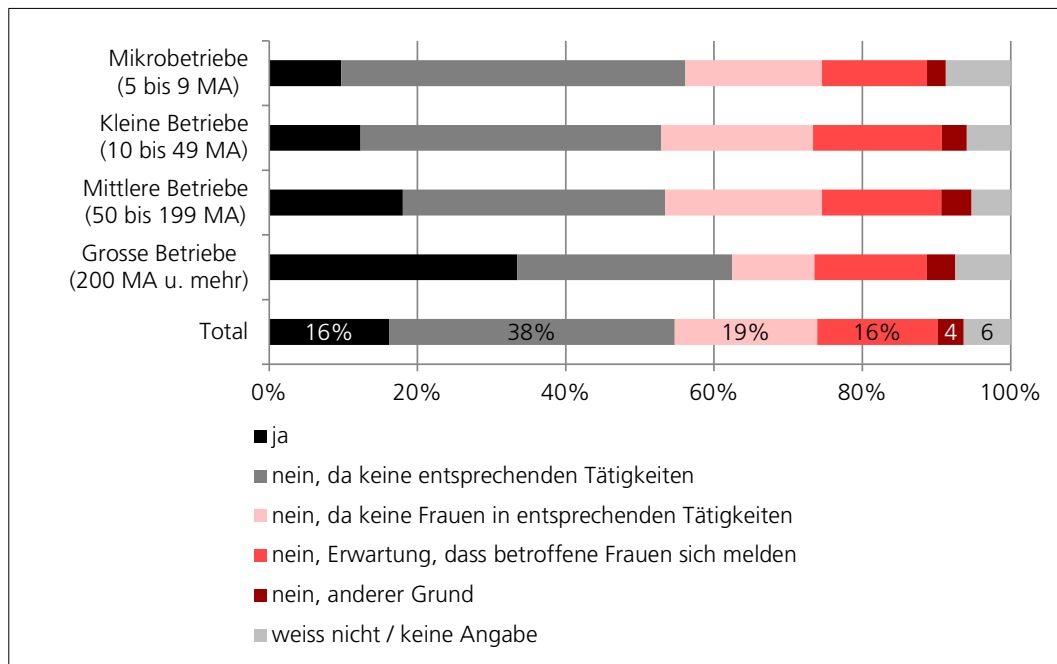
Abbildung 58: Anteil Arbeitgeber mit Risikobeurteilung und Gründe für fehlende Risikobeurteilung nach Branche



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Je grösser ein Betrieb ist, desto häufiger wird eine Risikobeurteilung vorgenommen, **Abbildung 59** zeigt. Dies dürfte insbesondere daran liegen, dass grössere Arbeitgeber Personalabteilungen haben, welche sich explizit mit arbeitsrechtlichen Fragen befassen und entsprechend dafür zuständig sind, die gesetzlichen Pflichten im Betrieb umzusetzen. Auch bei den grösseren Betrieben kommt es allerdings nicht selten vor, dass erwartet wird, dass betroffene Frauen von sich aus das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen und deshalb keine Risikobeurteilung vornehmen.

Abbildung 59: Anteil Arbeitgeber mit Risikobeurteilung und Gründe für fehlende Risikobeurteilung nach Grösse des Arbeitgebers



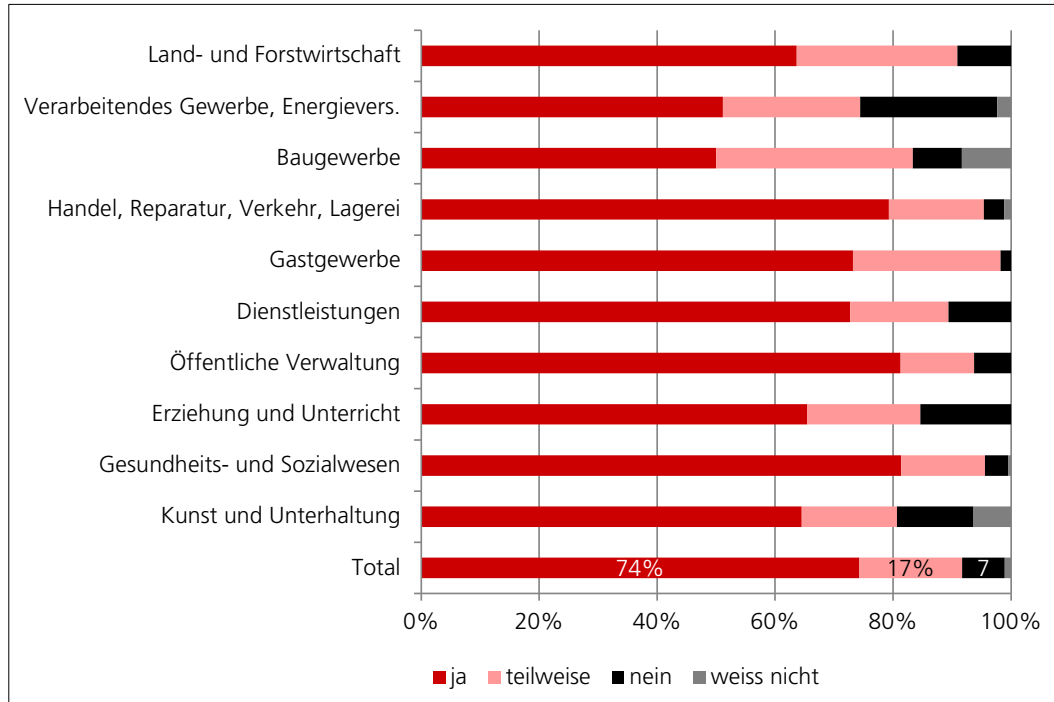
Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Je nach Ergebnis der Risikobeurteilung sind die Arbeitgebenden verpflichtet, **Schutzmassnahmen** zu ergreifen. In **Abbildung 60** und **Abbildung 61** ist ersichtlich, dass rund drei Viertel der 568 befragten Arbeitgeber, die eine Risikobeurteilung durchgeführt haben, umfassende Schutzmassnahmen ergriffen haben. Weitere 17 Prozent der Arbeitgebenden haben die Schutzmassnahmen nicht umfassend, aber zumindest teilweise umgesetzt. Hingegen haben 7 Prozent der Befragten Arbeitgeber keine Schutzmassnahmen ergriffen, wobei ungeklärt bleibt, ob dies im Einklang mit den Resultaten der Risikobeurteilung steht. Im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe werden Schutzmassnahmen am häufigsten nur teilweise umgesetzt. Anzumerken ist allerdings, dass die Fallzahlen in der Erhebung für diese Frage gering sind (22 Arbeitgebende im Verarbeitenden Gewerbe und 12 Arbeitgebende im Baugewerbe). Bezüglich der Betriebsgrösse zeigt die Befragung, dass umfassende Schutzmassnahmen generell in mittelgrossen Betrieben mit 50 bis 199 Mitarbeitenden am häufigsten ergriffen werden.

Falls die Erwerbsarbeit gefährliche oder beschwerliche Arbeiten für Mutter und Kind umfasst, ist es sowohl für Arbeitnehmerinnen als auch für Arbeitgebende zielführend, wenn **Ersatzarbeiten mit geringer Belastung** gefunden werden können. In **Abbildung 62** und **Abbildung 63** ist dargestellt, wie oft dies je nach Branche und Grösse des Arbeitgebers der Fall war. Die Antworten beziehen sich auf die Arbeitgebenden, bei denen gefährliche und beschwerliche Arbeiten von Frauen ausgeführt werden. Insgesamt sind bei einem Zehntel dieser Arbeitgebenden keine Ersatzarbeiten nötig, weil nur in geringem Umfang gefährliche oder beschwerliche Arbeiten ausgeführt werden. 30 Prozent können immer Ersatzarbeiten anbieten, weitere 42 Prozent können immerhin teilweise Ersatzarbeiten anbieten. Hingegen sieht unge-

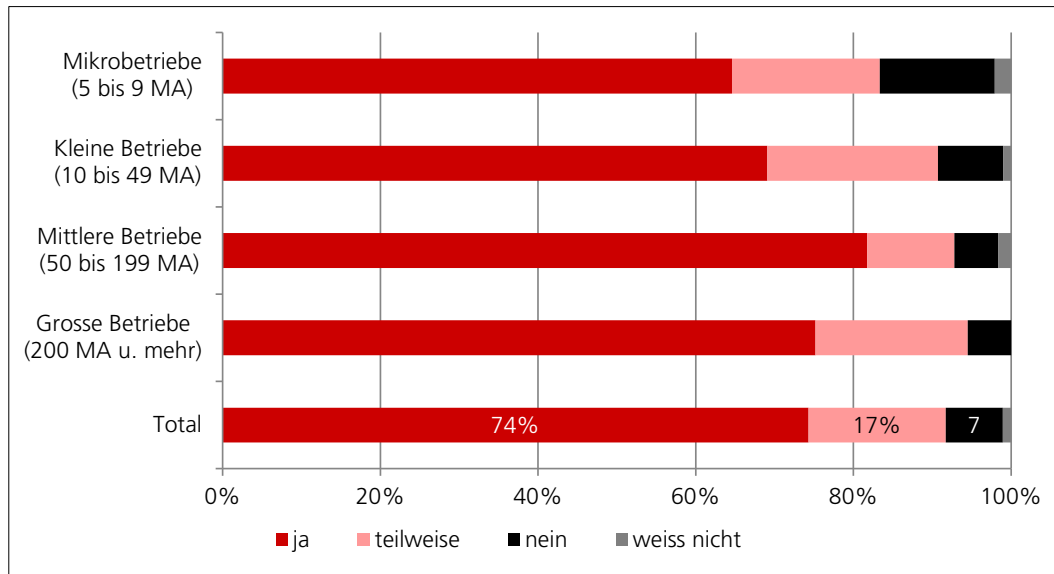
fähr jeder zehnte Arbeitgebende keine Möglichkeit, im Bedarfsfall Ersatzarbeiten anzubieten. Dies trifft insbesondere in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe und im Gastgewerbe zu. Bezüglich der Betriebsgrösse zeigt sich, dass es in kleineren Betrieben schwieriger ist, Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung zu finden.

Abbildung 60: Anteil Arbeitgeber mit Schutzmassnahmen für schwangere Mitarbeiterinnen aufgrund der Risikobeurteilung, nach Branche



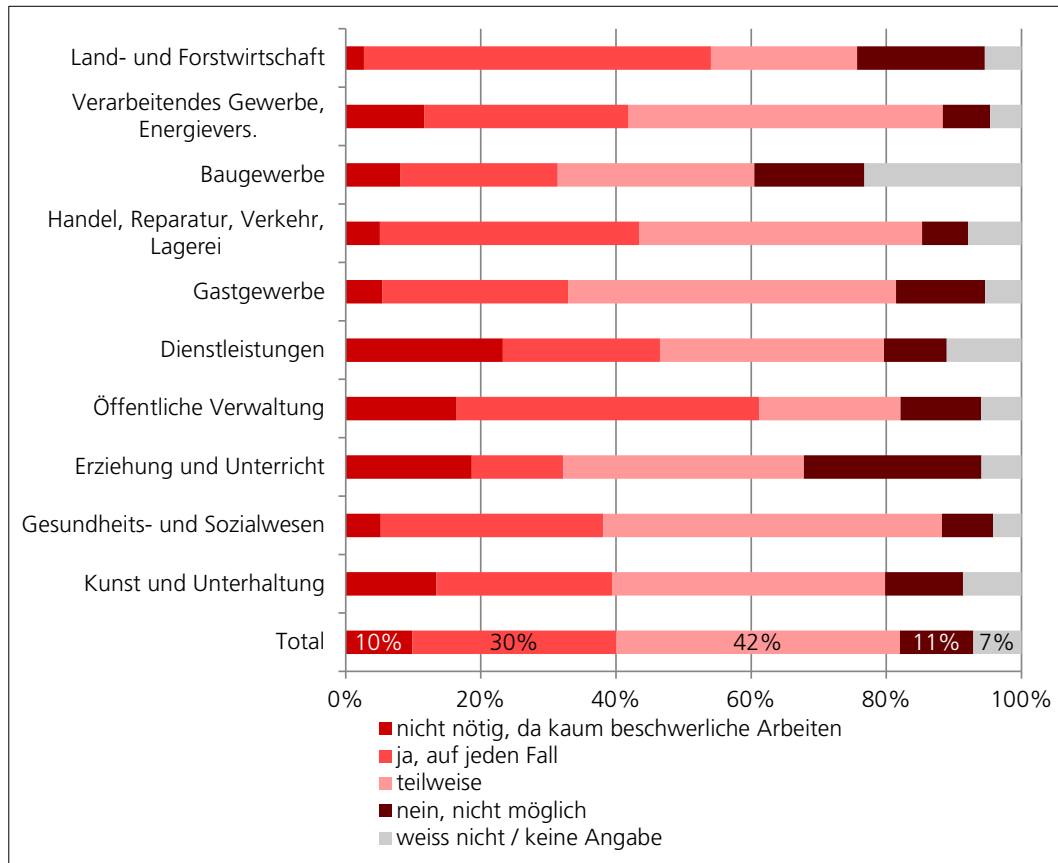
Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=568

Abbildung 61: Anteil Arbeitgeber mit Schutzmassnahmen für schwangere Mitarbeiterinnen aufgrund der Risikobeurteilung nach Grösse des Arbeitgebers



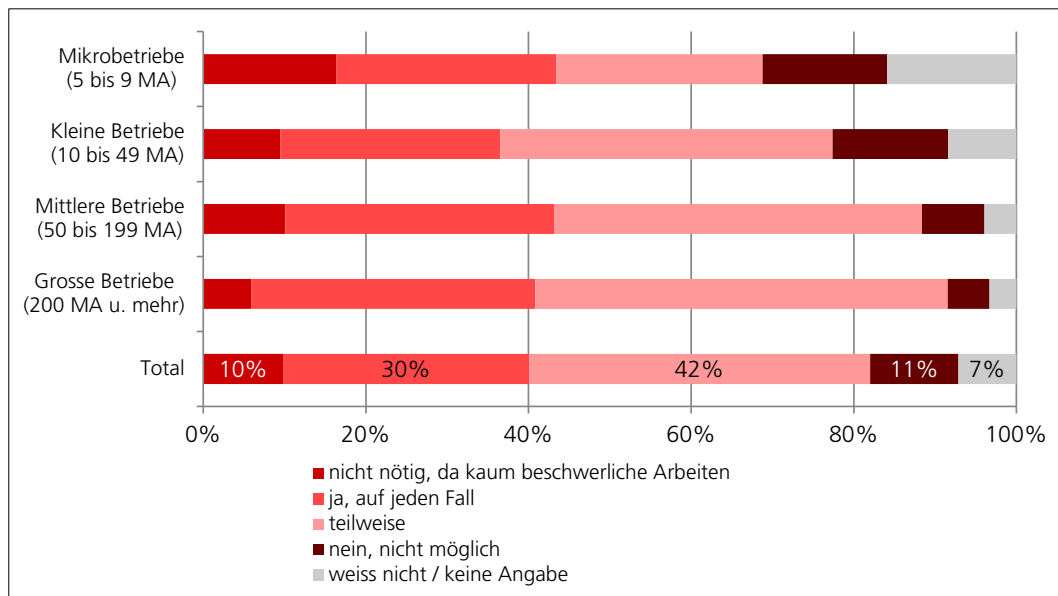
Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=568

Abbildung 62: Anteil Arbeitgeber mit Möglichkeit für Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung, n. Branche



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, Nur Betriebe, in welchen überhaupt entsprechende Arbeiten ausgeführt werden. n=1558

Abbildung 63: Anteil Arbeitgeber mit Möglichkeit für Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung, n. Grösse



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, Nur Betriebe, in welchen überhaupt entsprechende Arbeiten ausgeführt werden n=1558

8.3 Zwischenfazit zum Mutterschutz und zu Risikobeurteilungen

Die Erhebung zeigt, dass etwa zwei Drittel der befragten Mütter unmittelbar vor der Schwangerschaft am Arbeitsplatz mindestens manchmal Arbeiten ausführten, die als gefährlich oder beschwerlich für Mutter und Kind gelten. Bereits im Vorfeld einer Schwangerschaft sollten Arbeitgebende und Arbeitnehmerinnen darüber informiert sein, welche Arbeiten für Mutter und Kind gefährlich sind, denn eine Gefahr besteht insbesondere schon ganz zu Beginn einer Schwangerschaft. Die Angaben aus den Befragungen von Müttern und Arbeitgebenden zeigen übereinstimmend, dass diesbezüglich noch Schwierigkeiten bestehen. **53 Prozent der Frauen**, die gemäss eigenen Angaben mindestens manchmal Arbeiten ausführten, die gemäss Mutterschutzverordnung als gefährlich für Mutter und Kind gelten, wurden vom Arbeitgeber **nicht über die entsprechenden Gefahren informiert**. Hierzu passen die Angaben der Arbeitgebenden, wonach lediglich 16 Prozent der Betriebe eine **Risikobeurteilung** vorgenommen haben. Zwar werden die Frauen in gewissen Branchen mit tendenziell grösseren Gefahren (Land- und Forstwirtschaft, Handel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen) häufiger informiert und in diesen Branchen werden auch überdurchschnittlich häufig Risikobeurteilungen vorgenommen.

Bei vielen Arbeitgebenden ist eine Risikobeurteilung gemäss eigenen Angaben nicht nötig, weil keine gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten ausgeführt werden (38%) oder keine Frauen in Stellen mit solchen Arbeiten tätig sind (19%). Allerdings gehen viele Arbeitgebende (16%) davon aus, dass die betroffenen Frauen sich selber informieren und sich im Falle einer Schwangerschaft unverzüglich beim Arbeitgeber melden. Damit liegt die Verantwortung, sich frühzeitig zu informieren, oft bei den Frauen, obwohl sie gemäss Mutterschutzverordnung den Arbeitgebenden zugeteilt ist. Die Erwartung, dass Frauen sehr früh das Gespräch mit dem Arbeitgebenden suchen, ist heikel, wenn die Frauen eine Schwangerschaft zu Beginn aufgrund von Diskriminierungsbefürchtungen verschweigen. Gemäss Aussagen von befragten Expert/innen kommt dies nicht selten vor (vgl. Abschnitt 3.5.3).

Lediglich bei rund einem Drittel der Frauen, bei denen die Erwerbstätigkeit gefährliche/beschwerliche Arbeiten enthält, wurden am Arbeitsplatz **Schutzmassnahmen** ergriffen. Aus der Arbeitgeberbefragung geht hervor, dass basierend auf der Risikobeurteilung in 74 Prozent der Betriebe Schutzmassnahmen ergriffen wurden und in weiteren 17 Prozent solche zumindest teilweise umgesetzt wurden. Allerdings beziehen sich die Angaben aus den Betrieben nur auf die Arbeitgebenden, welche überhaupt eine Risikobeurteilung vorgenommen haben. Dadurch lassen sich die Angaben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden zur Verbreitung von Schutzmassnahmen nur bedingt gegenüberstellen.

Rund ein Fünftel der betroffenen Frauen (19%) konnte während der Schwangerschaft gemäss eigenen Angaben **Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung** übernehmen. Aus Sicht der Arbeitgebenden sind in 30 Prozent der Betriebe Ersatzarbeiten immer und in weiteren 42 Prozent teilweise möglich. Es besteht also eine gewisse Diskrepanz zwischen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgebersicht. Diese kann aber auch dadurch zustande kommen, dass viele Frauen, die gefährliche oder beschwerliche Arbeiten ausführten, krankgeschrieben werden. Zumindes bei einem Teil von ihnen wären aus Sicht des Arbeitgebenden möglicherweise Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung möglich gewesen.

9 Finanzielle Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden

Dieser Abschnitt zeigt auf, inwiefern Frauen während der Schwangerschaft von Einkommensausfällen oder Einkommensreduktionen betroffen sind, worin die Gründe hierfür liegen und welche Frauen besonders stark von Lücken in der finanziellen Absicherung betroffen sind (Abschnitt 9.1). Zudem wird darauf eingegangen, wie Arbeitgebende sich finanziell gegen gesundheitsbedingte Absenzen absichern und wie sie die Lohnfortzahlung bei verschiedenen Absenzgründen regeln (Abschnitt 9.2). Abschnitt 9.3 enthält ein Zwischenfazit zur finanziellen Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden für Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft.

9.1 Ergebnisse aus der Befragung der Mütter

Tabelle 13 zeigt auf, wie viele Frauen während der Schwangerschaft Phasen haben, in denen sie gar kein Einkommen haben oder in denen ihr Einkommen im Vergleich zur Situation vor der Schwangerschaft reduziert ist. Drei Viertel der befragten Mütter hatten während der Schwangerschaft keine Einkommensreduktionen und auch keine vollständigen Einkommensausfälle – also keine Phasen, in denen sie weder ein Erwerbseinkommen noch Taggelder der Krankentaggeldversicherung oder Arbeitslosenversicherung erhielten. Insgesamt ist hingegen ein Viertel der Frauen von Einkommensausfällen, Einkommensreduktionen oder gar beidem betroffen. Nicht selten kommen die beiden Risiken in Kombination vor – 5 Prozent der Befragten hatten während der Schwangerschaft sowohl Phasen mit reduziertem Einkommen als auch solche ohne Einkommen. Weitere 18 Prozent hatten während der Schwangerschaft ein reduziertes Einkommen und zusätzliche 2 Prozent hatten eine Phase ohne Einkommen. Zu bedenken ist, dass Frauen ohne Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung nicht befragt werden konnten, weil für diese keine Registerdaten der Mutterschaftsversicherung (EO-Register) zur Verfügung standen.

Tabelle 13: Anteil Frauen mit Einkommensausfall und/oder Einkommensreduktion während der Schwangerschaft

	Anzahl Frauen	Anteil Frauen total
Weder Einkommensausfall noch Einkommensreduktion	2'109	75%
Einkommensausfall und Einkommensreduktion	128	5%
Einkommensreduktion	505	18%
Einkommensausfall	67	2%
Total	2'809	100%

Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

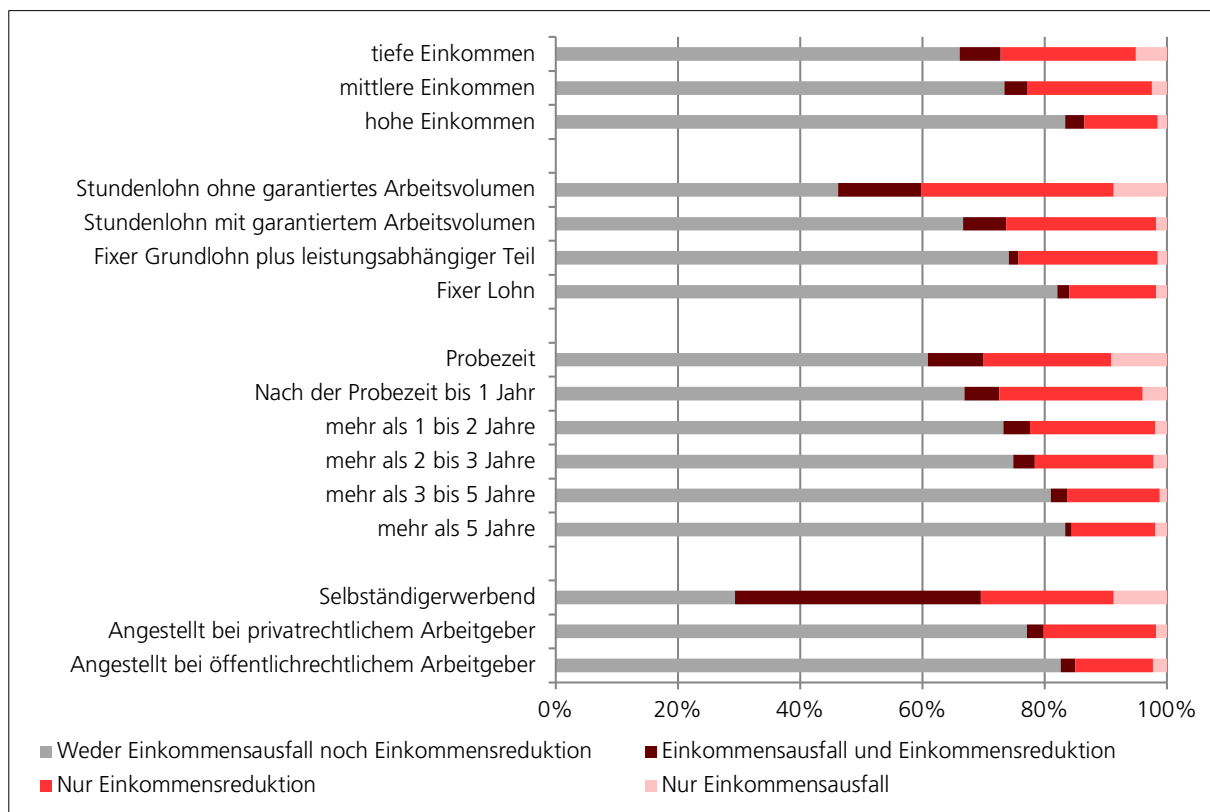
In **Abbildung 64** sind dieselben Anteile nach Einkommensgruppen,⁴⁹ Art der Lohnzahlung, nach Dienstjahren (Anstellungsdauer im Betrieb) und nach Rechtsform des Arbeitsverhältnisses ausgewiesen. Die Abbildung zeigt mit beeindruckender Deutlichkeit, dass die finanzielle Absicherung während der Schwangerschaft sich stark nach diesen Merkmalen unterscheidet. In der Gruppe mit den tiefsten Einkommen haben 34 Prozent der Frauen Phasen während der Schwangerschaft, in denen sich ihr Einkommen reduziert oder ganz ausfällt. Besonders stark von solchen Phasen betroffen sind auch Schwangere, die im Stundenlohn ohne garantiertes Erwerbsspensum angestellt sind. Für Frauen, die noch in der Probezeit stehen, ist das Risiko von Einkommensausfällen besonders gross, weil während der Probezeit kein Kündigungsschutz besteht (vgl. Abschnitt 3.1.3). Je länger die Frauen bereits im Betrieb angestellt sind, desto seltener kommt

⁴⁹ Die Einkommensgruppen wurden anhand der Angaben für das Jahr 2015 im EO-Register gebildet. Die Personen der Stichprobe wurden in drei gleich grosse Gruppen eingeteilt, also in die Drittel mit kleinsten, mittleren und grössten Einkommen. Tiefe Einkommen können auch durch niedrige Erwerbsspensen begründet sein. Es handelt sich bei den Einkommensangaben nicht um standardisierte Stundenlöhne (vgl. Abschnitt 5.1).

es zu Einkommenseinbussen, wie die Abbildung zeigt. Dies ist eine Auswirkung der gesetzlichen Regelungen zur Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall, die nach Dienstjahren abgestuft ist (vgl. Abschnitt 3.1.3). Selbständigerwerbende sind besonders stark von Einkommensausfällen und –reduktionen betroffen (61%), unter anderem, weil sie oft unzureichend gegen gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle versichert sind.

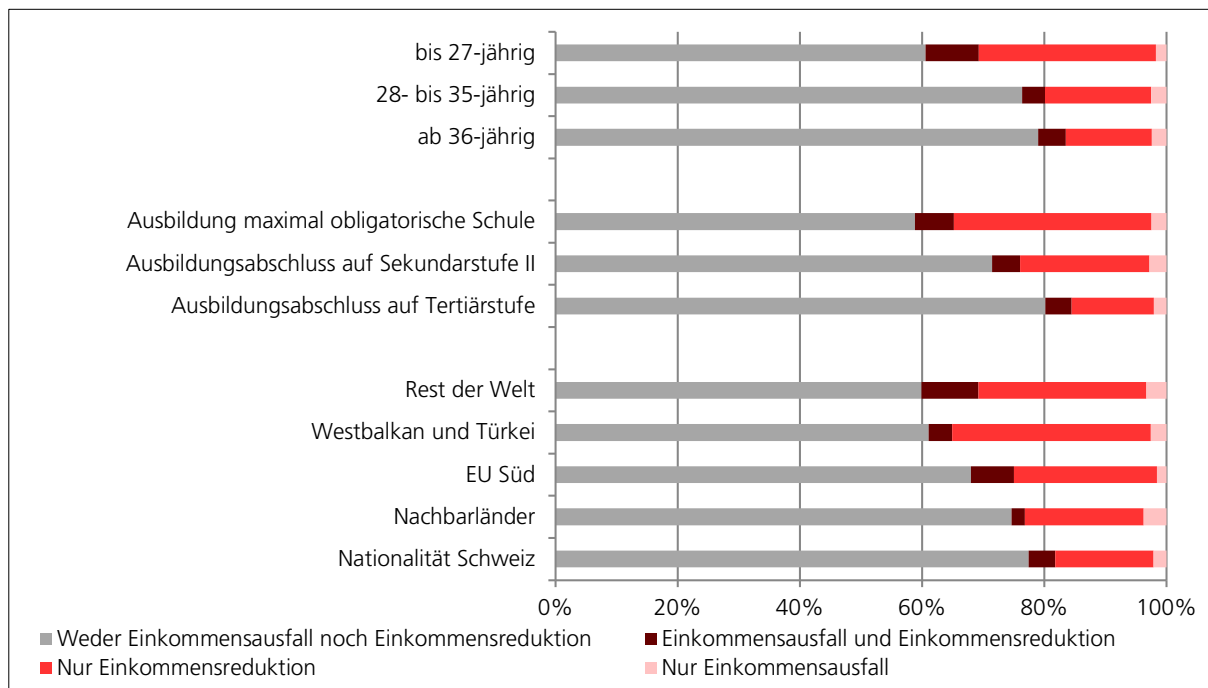
Abbildung 65 schlüsselt die Kennzahlen zur finanziellen Absicherung nach soziodemografischen Merkmalen der befragten Frauen auf. Auch hier zeigen sich relativ deutliche Unterschiede: jüngere Frauen, Frauen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss sowie Personen aus dem Westbalkan, der Türkei und von den restlichen Ländern, die nicht zu den Nachbarländern der Schweiz oder zur Gruppe EU-Süd gehören, sind häufiger von Einkommensausfällen und Reduktionen betroffen als die anderen Gruppen. Aus Tabelle 11 auf Seite 45 ist ersichtlich, dass Frauen ohne nachobligatorischen Ausbildungsabschluss und Frauen aus den Regionen Westbalkan und Türkei sowie «Rest der Welt» seltener Erwerbsunterbrüche haben als andere Gruppen. Es ist nicht auszuschliessen, dass dies auch dadurch bedingt ist, dass sie besonders oft schlecht abgesichert sind, falls es zu einem Erwerbsunterbruch kommt. Zusätzliche multivariate Auswertungen (hier nicht abgebildet) zeigen, dass der Effekt der Nationalität verschwindet, wenn gleichzeitig andere Faktoren ins Modell aufgenommen werden. Für die Merkmale Einkommen, Dienstjahre, Art der Lohnauszahlung, Altersgruppe und Ausbildungsniveau bestätigen sich aber die Effekte, die in Abbildung 64 und Abbildung 65 ersichtlich sind. Das heisst, die Unterschiede sind auch signifikant, wenn man gleichzeitig die Einflüsse der anderen Merkmale berücksichtigt.

Abbildung 64: Anteil schwangere Frauen mit Einkommensausfall und/oder Einkommensreduktion nach Einkommen, Lohnauszahlung, Dienstjahren und Anstellungsart



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Abbildung 65: Anteil schwangere Frauen mit Einkommensausfall und/oder Einkommensreduktion nach Alter, Ausbildungsabschluss und Staatsangehörigkeit



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

In der Befragung haben die Mütter Angaben zu den Gründen der Einkommensreduktionen und -ausfälle gemacht, wobei Mehrfachantworten zulässig waren. **Abbildung 66** zeigt die Gründe für Reduktionen beim Einkommen, **Abbildung 67** zeigt die Gründe für vollständige Einkommensausfälle. Sowohl für Einkommensreduktionen als auch für Einkommensausfälle liegt der Grund meistens darin, dass bei Arbeitsunfähigkeit nicht der volle Lohn entschädigt wird. An zweiter Stelle kommen freiwillige Reduktionen des Arbeitspensums oder ein freiwilliger Unterbruch der Erwerbstätigkeit.

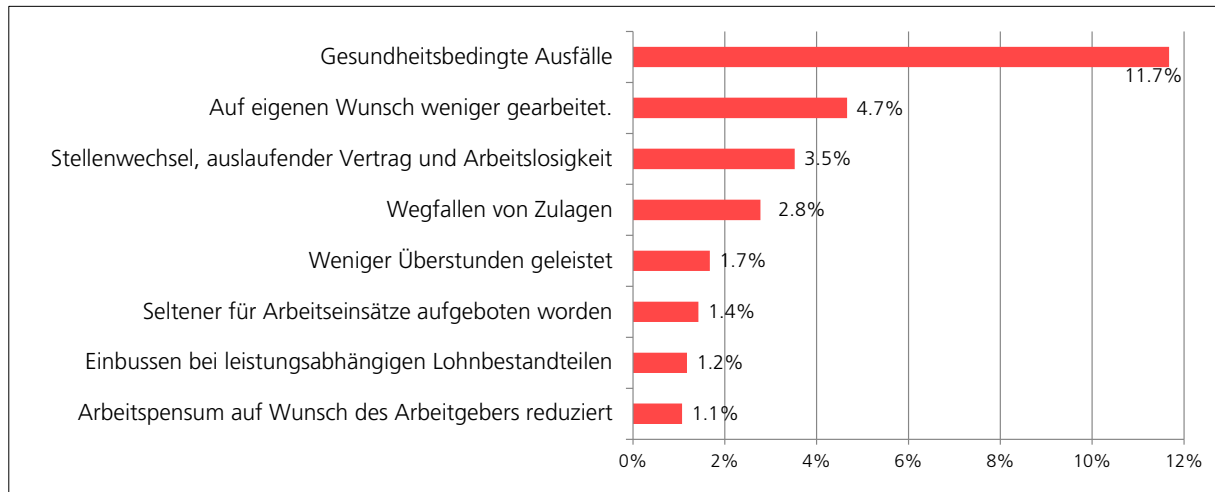
Für **Einkommensreduktionen** sind zudem relativ häufig Stellenwechsel, auslaufende Verträge oder Arbeitslosenphasen verantwortlich sowie das Wegfallen von Zulagen – beispielsweise weil Nachtarbeit entfällt. Etwas seltener liegt die Ursache der Einkommensreduktionen im Wegfallen von Überstunden oder leistungsabhängigen Lohnbestandteilen, in selteneren Arbeitseinsätzen oder in einer Reduktion des Arbeitspensums auf Wunsch des Arbeitgebers.

Wenn es zu **vollständigen Einkommensausfällen** kommt, liegen die Ursachen neben den oben erwähnten Phasen von Arbeitsunfähigkeit oder freiwilligen Aufgaben der Erwerbstätigkeit darin, dass die Frauen unbezahlten Urlaub nehmen, dass es Phasen von Erwerbslosigkeit ohne Anrecht auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung gibt, oder selten, dass wegen einem Beschäftigungsverbot der Arbeitgebende den Lohn nicht bezahlt. Dies ist zwar verboten, jedoch ist gemäss Aussagen von Ärzt/innen vereinzelt der Gang vor Gericht nötig, um bei einem Beschäftigungsverbot den Lohn einzufordern.

Ergänzend zu den bisherigen Auswertungen zeigt **Tabelle 14** noch detaillierter, welchen Lohnanteil die schwangeren Frauen bei verschiedenen Arten von Absenzen real erhalten. Erstens ist festzuhalten, dass die Mehrheit der Frauen bei allen Absenzarten eine Entschädigung von 100 Prozent des Lohns erhält (78% beim Fernbleiben auf blosser Anzeige hin, 67% bei Absenzen aus gesundheitlichen Gründen, 58% bei Absenzen aufgrund eines Beschäftigungsverbots). Falls die Frauen nicht den vollen Lohn bekommen, so erhalten sie meistens 80 Prozent davon. Trotzdem gibt es bei allen Absenzarten einen gewissen Anteil an Frauen, die weniger als 80 Prozent oder gar überhaupt keinen Lohn erhalten, wenn sie der Arbeit

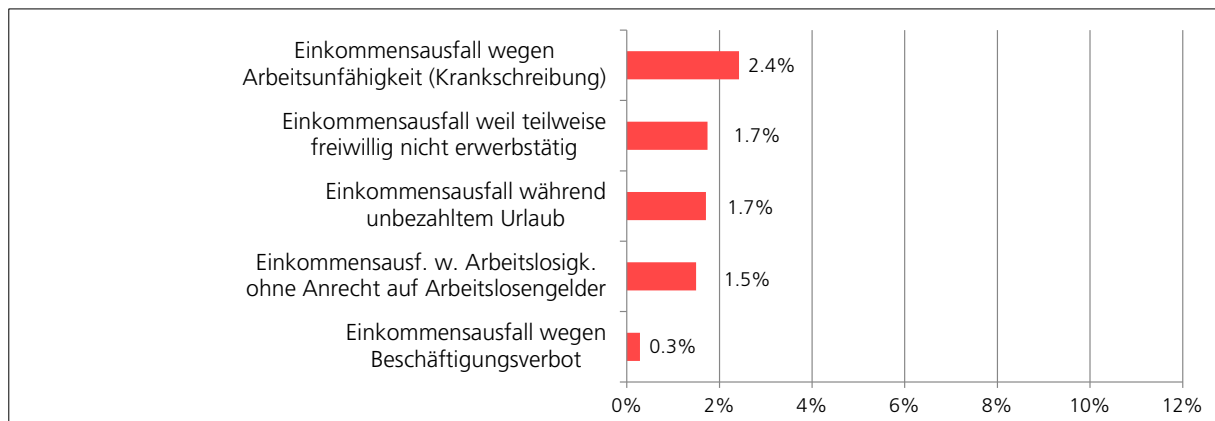
fernbleiben (6% beim Fernbleiben auf blasse Anzeige hin, 5% bei Absenzen aus gesundheitlichen Gründen, 10% bei Absenzen aufgrund eines Beschäftigungsverbots).

Abbildung 66: Gründe für Einkommensreduktionen vor der Geburt, Anteil an allen befragten Müttern



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Abbildung 67: Gründe für Einkommensausfälle vor der Geburt, Anteil an allen befragten Müttern



Quelle: Befragung von Müttern 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Tabelle 14: Finanzielle Absicherung bei verschiedenen Arten von Absenzen während der Schwangerschaft

	Fernbleiben von der Arbeit auf blasse Anzeige hin			Absenz aus gesundheitlichen Gründen			Absenz aufgrund Beschäftigungsverbot		
	Anzahl	Anteil am Total	Anteil an Absenzen	Anzahl	Anteil am Total	Anteil an Absenzen	Anzahl	Anteil am Total	Anteil an Absenzen
Absenzgrund kam nicht vor	2'176	79%		902	33%		2'646	96%	
Absenzgrund kam vor	577	21%	100%	1851	67%	100%	107	4%	100%
davon mit vollem Lohn	451	16%	78%	1244	45%	67%	62	2%	58%
davon mit 80% des Lohns	94	3%	16%	512	19%	28%	32	1%	30%
davon mit Lohn von weniger als 80%	0	0%	0%	15	0.5%	1%	3	0.1%	3%
davon ohne Lohn	32	1.2%	6%	76	2.8%	4%	7	0.3%	7%
davon ohne Angabe zum Lohn	0	0%	0%	4	0%	0%	3	0%	3%

Anmerkung: Anteil an Erwerbstätigen; Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

9.2 Ergebnisse aus der Befragung von Arbeitgebenden

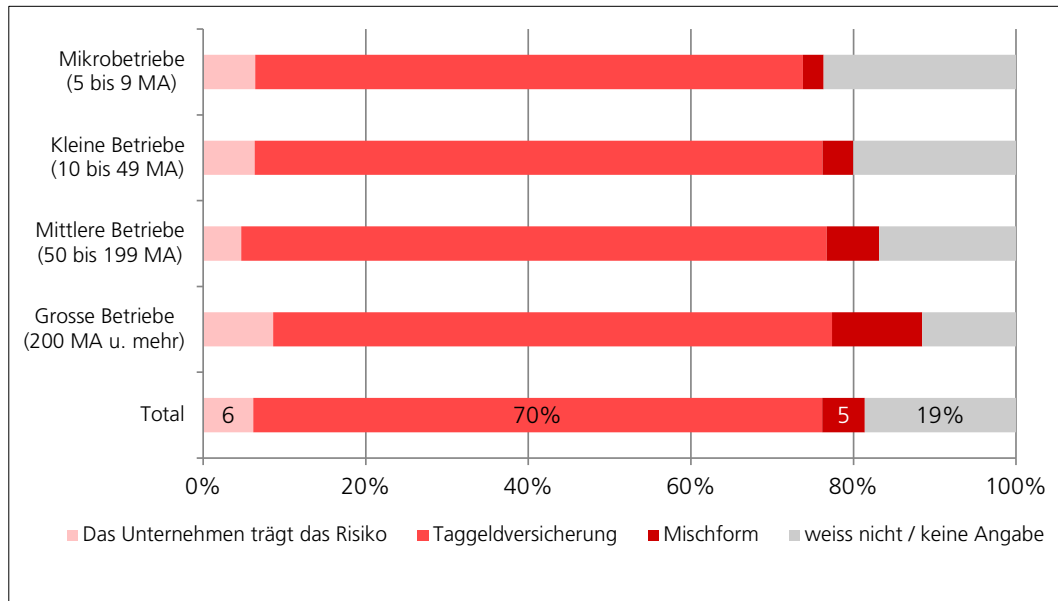
Wie in der Befragung der Mütter wurde auch in der Befragung der Arbeitgebenden die Form der Entschädigung bei verschiedenen Arten von Absenzen während der Schwangerschaft erhoben. Die Regelungen der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bei Erwerbsausfällen wirken sich direkt auf die finanzielle Absicherung der Frauen aus. Dieser Abschnitt zeigt die entsprechenden Angaben der Betriebe und geht darauf ein, inwiefern die Angaben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden zusammenpassen. Zudem werden hier Unterschiede nach Branche und Betriebsgrösse thematisiert.

9.2.1 Finanzielle Absicherung für gesundheitsbedingte Absenzen und Dauer der Lohnfortzahlungspflicht

Für Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen kommt bei den Arbeitgebern die finanzielle Absicherung zum Zuge, die auch für andere gesundheitsbedingte Absenzen gilt. Die grosse Mehrheit der Arbeitgebenden sichert sich mit einer (Kollektiv-)Taggeldversicherung gegen gesundheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden ab. Die Versicherungsleistungen treten dann an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht. Diese freiwillige Krankentaggeldversicherung deckt grundsätzlich auch Erwerbsausfälle während einer Schwangerschaft. Wie **Abbildung 68** zeigt, tragen lediglich 6 Prozent der Arbeitgebenden das Risiko von Erwerbsausfällen ohne eine solche Absicherung. 5 Prozent der Befragten geben an, es handle sich um eine Mischform, wobei die Bemerkungen zu dieser Antwort zeigen, dass auch diese Arbeitgebenden eine Taggeldversicherung haben und die Mischform so verstehen, dass der Betrieb die Kosten während der Wartezeit oder für die Entschädigung eines höheren Lohnanteils verstehen. Die Auswertungen nach Betriebsgrösse zeigen, dass grosse Betriebe etwas öfter das Risiko selber tragen oder Mischformen gelten. Ansonsten gibt es wenig Unterschiede nach Betriebsgrösse.

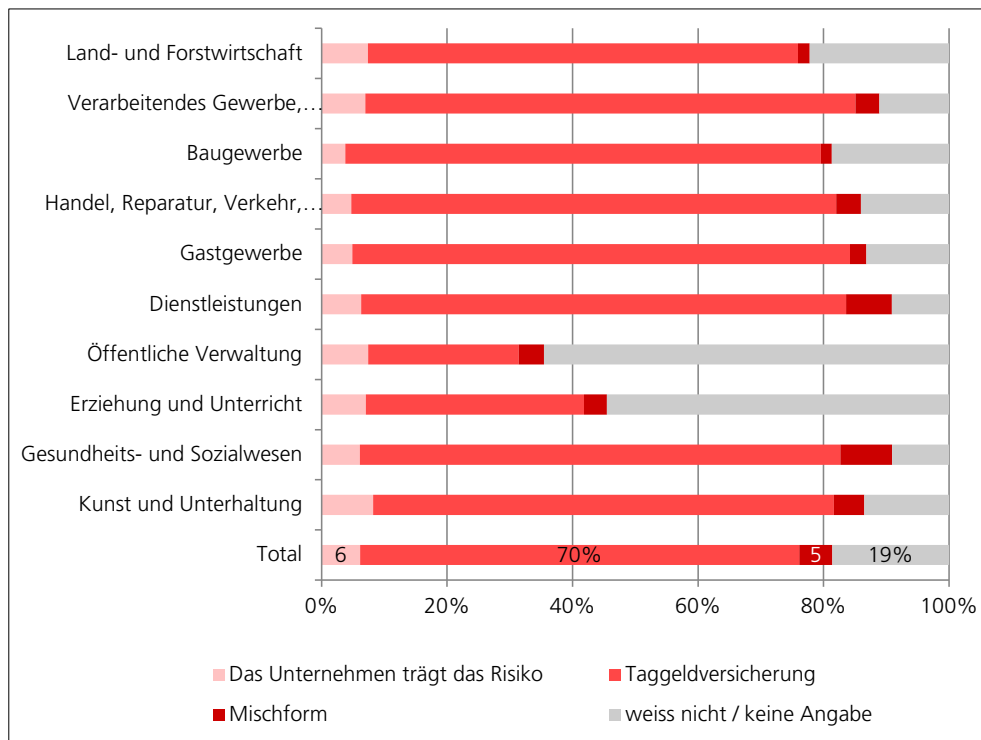
Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Dienstleistungen geben die Befragten etwas häufiger an, es handle sich um Mischformen (vgl. **Abbildung 69**). Den Befragten aus der öffentlichen Verwaltung und dem Erziehungs- und Unterrichtswesen fällt es schwer, die Frage zu beantworten, und für diese Branchen liegt der Anteil der Antwort «weiss nicht» über 50 Prozent. Hierbei handelt es sich grösstenteils um öffentlich-rechtliche Arbeitgeber. Ansonsten sind die Branchenunterschiede gering.

Abbildung 68: Art der finanziellen Absicherung von Arbeitgebern für gesundheitsbedingte Erwerbsausfälle, nach Grösse des Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 69: Art der finanziellen Absicherung von Arbeitgebern für gesundheitsbedingte Erwerbsausfälle, nach Branche

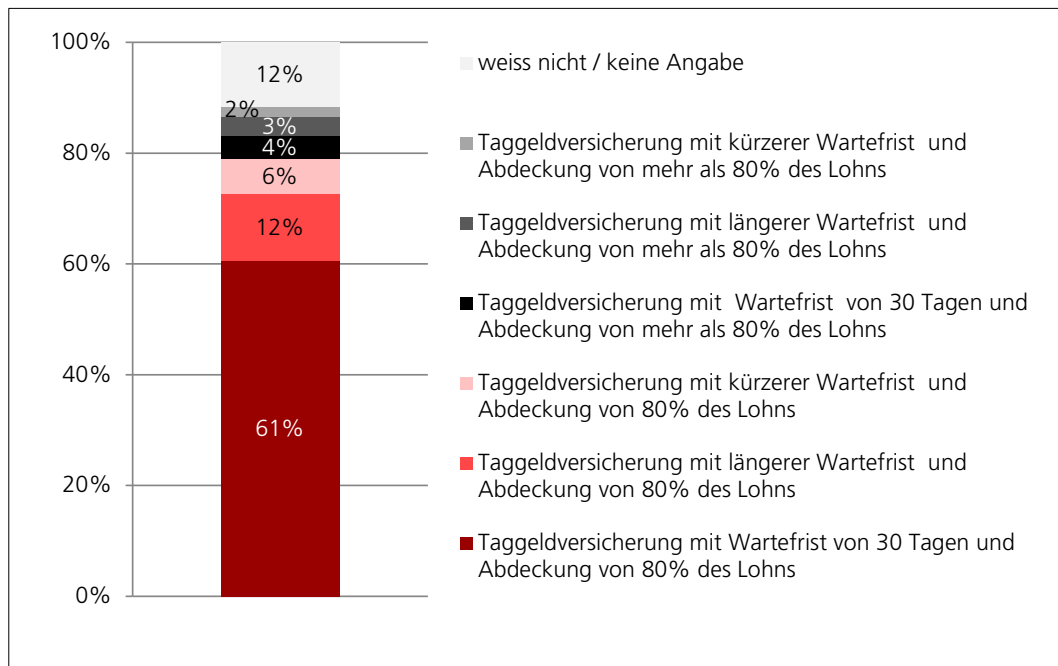


Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Unter den Betrieben mit einer Taggeldversicherung ist die Variante mit einer Wartefrist von 30 Tagen und einer Versicherung von 80 Prozent des Lohns am weitesten verbreitet. Dieses Modell gilt für 61 Prozent der antwortenden Arbeitgeber, wie **Abbildung 70** zeigt. 12 Prozent der Arbeitgeber haben eine Variante

mit längerer Wartefrist und weitere 6 Prozent der Arbeitgeber eine Variante mit kürzerer Wartefrist⁵⁰ bei jeweils 80-prozentigem Lohnanteil versichert. Vertieftere Analysen (hier nicht abgebildet) zeigen, dass längere Wartefristen insbesondere in freiberuflichen Tätigkeiten vorkommen und kürzere Wartefristen im Bau- und im Gastgewerbe überdurchschnittlich häufig sind. Insgesamt haben 9 Prozent der antwortenden Betriebe ein Versicherungsmodell mit einer Abdeckung von mehr als 80 Prozent des Lohns.

Abbildung 70: Wartefrist und Lohnabdeckung der Taggeldversicherung, Total aller Arbeitgeber



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=2502

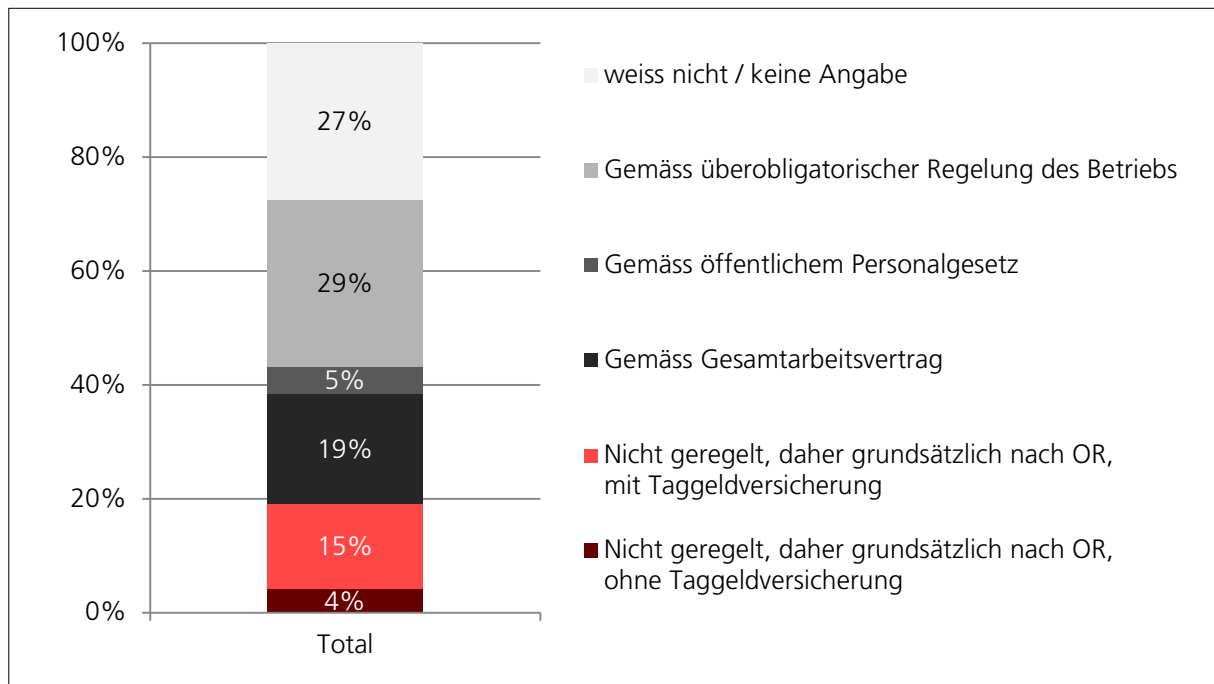
Abbildung 71 zeigt, wie stark verschiedene Regelungen zur Dauer der Lohnfortzahlung verbreitet sind. Bei insgesamt 19 Prozent der Arbeitgeber ist die Dauer der Lohnfortzahlung nicht explizit geregelt und bemisst sich daher grundsätzlich nach den Vorgaben im Obligationenrecht. Für die effektive finanzielle Absicherung der Frauen dürfte in vielen dieser Fälle allerdings die Taggeldversicherung des Arbeitgebers eine wichtigere Rolle spielen als die Regelung zur Dauer der Lohnfortzahlungspflicht. Effektiv hat die Mehrheit dieser Betriebe (15 Prozent der befragten Betriebe) zwar keine explizite Regelung zur Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall, aber eine Taggeldversicherung. Insofern dürfte die finanzielle Absicherung der Frauen auch in diesen Betrieben fast stärker von der Versicherungslösung abhängen als von der Lohnfortzahlungspflicht.

Ansonsten zeigt sich, dass überobligatorische Regelungen des Betriebs (29%) etwas weiter verbreitet sind als Regelungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag (19%). Anzumerken ist, dass ein beachtlicher Anteil der Befragten nicht über die Dauer der Lohnfortzahlung Auskunft geben kann.

Weiterführende Auswertungen (hier nicht abgebildet) zeigen, dass in kleinen Betrieben häufiger explizite Regelungen zur Lohnfortzahlungspflicht fehlen und überobligatorische Regelungen des Betriebs umgekehrt mit steigender Betriebsgrösse häufiger vorkommen.

⁵⁰ Bei den Varianten mit kürzerer Wartefrist sind folgende Wartefristen am häufigsten vertreten: 14/15 Tage (34% der entsprechenden Betriebe), 1 bis 3 Tage (26% der entsprechenden Betriebe), 0 Tage (22% der entsprechenden Betriebe).

Abbildung 71: Dauer der Lohnfortzahlung bei gesundheitsbedingten Ausfällen



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Exkurs: Welche Lohnfortzahlungskosten fallen im Durchschnitt direkt bei Arbeitgebenden an?

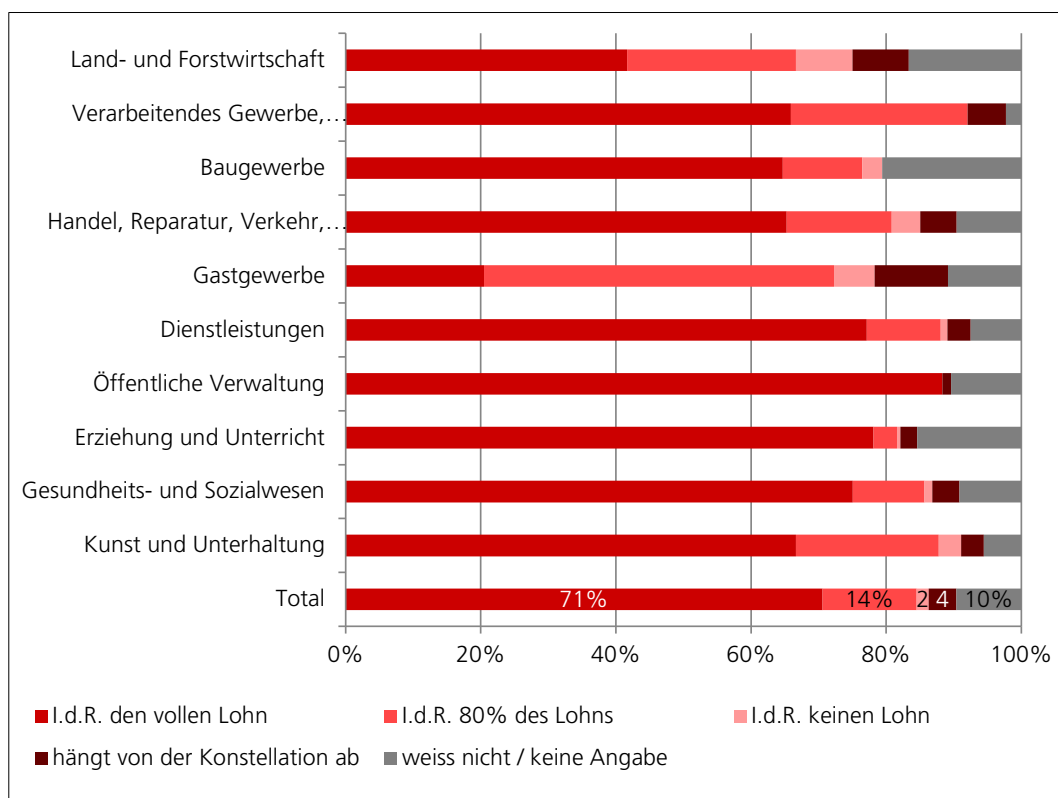
Die Mehrheit der Arbeitgebenden sichert sich mit einer Kollektiv-Taggeldversicherung gegen gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle ihrer Mitarbeitenden ab (vgl. Abbildung 68) und die Wartezeit, bis die Versicherung Taggelder auszahlt, beträgt bei der grossen Mehrheit 30 Tage oder mehr (vgl. Abbildung 70). Aus der Befragung der Mütter wiederum ist ersichtlich, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft oft länger als 30 Tage dauern (vgl. Abbildung 4). Ist daraus zu schliessen, dass Arbeitgebende bei regulären Arbeitsverhältnissen grundsätzlich damit rechnen müssen, dass bei einer Schwangerschaft Lohnfortzahlungskosten im Umfang eines vollen Monatslohns direkt bei ihnen anfallen? Dem ist nicht so, wie zusätzliche Auswertungen aus der Befragung der Mütter zeigen (hier nicht abgebildet): Erstens kommt es bei 19 Prozent der Schwangerschaften nicht zu Erwerbsausfällen. Zweitens kommen nicht nur vollumfängliche, sondern auch teilzeitliche Ausfälle vor (vgl. Abbildung 3). Drittens dauert ein Erwerbsunterbruch bei 23 Prozent der Unterbrüche weniger als 30 Tage. Die Karenzfrist bei Taggeldversicherungen beginnt in der Regel ab dem Tag des reduzierten Arbeitspensums zu laufen. Betrachtet man nur die ersten 30 Tage der Erwerbsunterbrüche und nimmt man an, dass teilzeitliche Ausfälle den vollzeitlichen Ausfällen vorausgehen, so ergeben die Berechnungen, dass im Durchschnitt beim Arbeitgeber direkt Lohnfortzahlungskosten für 17 Tage anfallen, also gut die Hälfte eines Monatslohns.⁵¹ Anzumerken ist, dass Arbeitgebende auch die Prämien für die Taggeldversicherung tragen, die nach der Wartezeit zu tragen kommt. Zudem unterscheidet sich wie in Abschnitt 6.1 (Tabelle 11) aufgezeigt, die Häufigkeit von Ausfällen nach Branche.

⁵¹ In der Befragung der Mütter wurde nicht erhoben, ob bei einer Kombination von teil- und vollzeitlichen Ausfällen zuerst die teilzeitlichen oder zuerst die vollzeitlichen kamen. Die Berechnungen beruhen auf der Annahme, dass als erstes die teilzeitlichen Ausfälle in geringem Umfang (bis zu zwei Arbeitstage, Faktor 0.4), danach die teilzeitlichen Ausfälle in grösserem Umfang (mehr als zwei Arbeitstage (Faktor 0.8) und danach die vollzeitlichen Ausfälle eintrafen.

9.2.2 Regelungen bei Absenzen auf blasse Mitteilung hin oder aufgrund eines Beschäftigungsverbots

Falls schwangere Frauen bei den befragten Arbeitgebern vom Recht gemäss Arbeitsgesetz Gebrauch machten, der Arbeit auf blasse Anzeige hin fernzubleiben, gewährten ihnen knapp drei Viertel der Arbeitgeber nach eigenen Angaben den vollen Lohn (siehe **Abbildung 72**). 14 Prozent der Arbeitgeber geben an, dass in diesem Fall 80 Prozent des Lohns entschädigt wurden, wobei diese Variante im Gastgewerbe besonders häufig ist und auch in der Land- und Forstwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Kunst und Unterhaltung überdurchschnittlich oft vorkommt. Lediglich eine kleine Minderheit von 2 Prozent der Arbeitgeber gewährte bei Absenzen auf blasse Anzeige hin gar keinen Lohn (was gesetzlich erlaubt ist), wobei auch diese Variante in den soeben genannten Branchen überdurchschnittlich verbreitet ist.⁵² Diese Prozentangaben sind fast identisch mit den entsprechenden Angaben der Mütter (vgl. Tabelle 14, Abschnitt 9.1). Die Auswertungen nach Grösse des Arbeitgebers (hier nicht abgebildet) zeigen, dass in grossen Betrieben überdurchschnittlich häufig der volle Lohn entschädigt wird.

Abbildung 72: Lohnfortzahlung bei Fernbleiben von der Arbeit auf blasse Anzeige hin, nach Branche



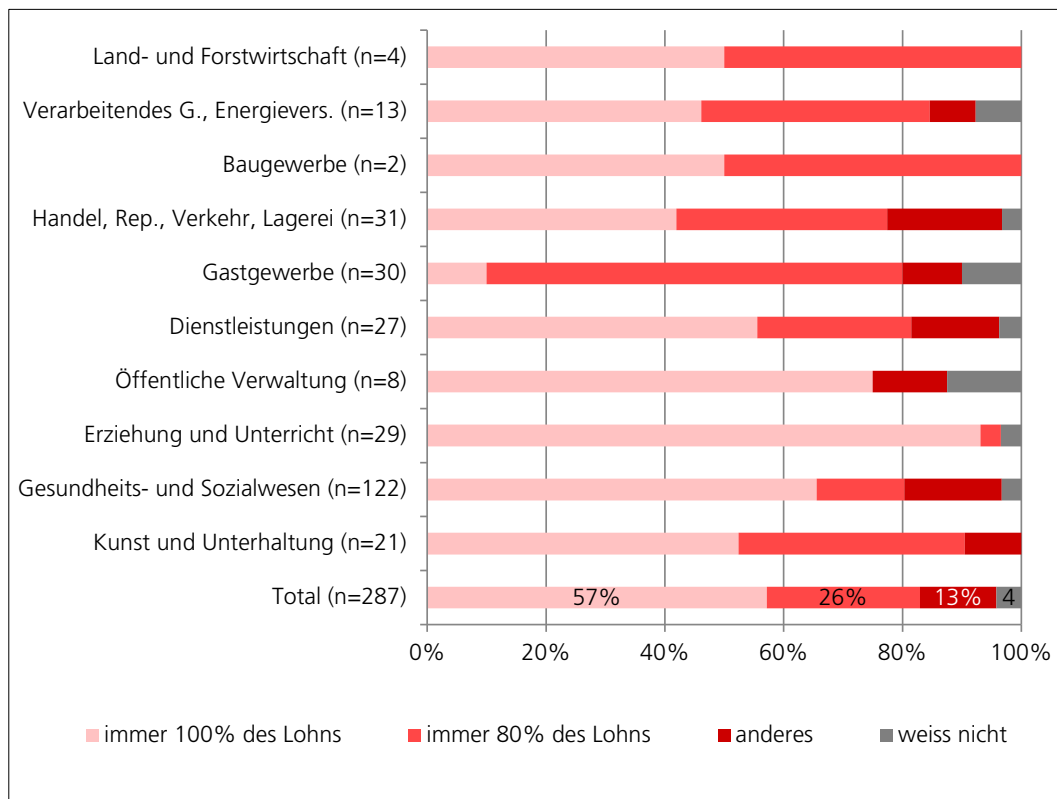
Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=1394

Nur ein kleiner Teil der befragten Betriebe (287) hat Erfahrungen mit **Beschäftigungsverboten** für schwangere Mitarbeiterinnen. Die Höhe der Entschädigung in dieser Situation ist in **Abbildung 73** festgehalten. Mehr als die Hälfte dieser Betriebe hat bei solchen Ausfällen 100 Prozent des Lohns entschädigt. Rund ein Viertel der Arbeitgeber hat die gesetzlich vorgegebenen 80 Prozent des Lohns bezahlt. Diese Regelung ist insbesondere im Gastgewerbe verbreitet. Auch diese Prozentangaben sind sehr ähnlich wie die entsprechenden Werte aus der Befragung der Mütter (vgl. Tabelle 14, Abschnitt 9.1). Bei den Arbeit-

⁵² Die Arbeitgeber hatten in der Befragung auch die Möglichkeit, andersartige Regelungen für Absenzen auf blasse Anzeige hin zu beschreiben. Wenn die Höhe der Entschädigung von der Konstellation abhängt, dann führen die Arbeitgeber die Regelung so aus, dass nach einigen Tagen Absenz ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss, um die Entschädigung weiter zu erhalten.

gebern mit anderen Regelungen (13%) wird teilweise ausgeführt, dass individuelle Regelungen je nach Anzahl Dienstjahren und Dauer des Ausfalls gelten. Die Auswertungen nach Grösse des Arbeitgebers (hier nicht abgebildet) zeigen, dass in mittleren und grossen Betrieben öfter 100 Prozent des Lohns entschädigt wird als in kleinen Betrieben.

Abbildung 73: Lohnfortzahlung bei einem Beschäftigungsverbot, nach Branche



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=287

9.2.3 Lösungen bei besonderen Anstellungsverhältnissen

Das Risiko für Erwerbsausfälle ist besonders gross, wenn befristete Verträge während der Schwangerschaft auslaufen oder wenn die Frauen sich noch in der Probezeit befinden und somit der Kündigungsschutz nicht gilt, sowie bei Anstellungen im Stundenlohn, mit schwankenden Arbeitspensen oder auf Abruf.

Die Arbeitgeber hatten die Möglichkeit, ihre Lösungen zur Vermeidung von Verdienstauffällen kurz zu umschreiben, falls sie entsprechende Erfahrungen mit Schwangerschaften bei diesen besonderen Erwerbsituationen gemacht haben. **Tabelle 15** zeigt eine Zusammenstellung der Angaben der betroffenen Arbeitgeber. Daraus zeigt sich, dass offensichtlich Lösungen gefunden werden können, um Verdienstauffälle zu vermeiden. So wurden beispielsweise befristete Arbeitsverträge oft bis zur Geburt verlängert. Im Fall von Arbeitsunfähigkeit, wurde auch bei Anstellungen im Stundenlohn, auf Abruf oder mit schwankenden Pensens oft die Lohnfortzahlung anhand eines Durchschnitts der letzten Monate garantiert. Die Auswertung zeigt aber gleichzeitig, dass es bei allen aufgeführten Arbeitsverhältnissen Beispiele gibt, wo es zu Verdienstauffällen kam. Teilweise haben die Angestellten – gemäss Angabe der Arbeitgebenden – zwar freiwillig auf eine Anstellung verzichtet, aber Pensensreduktionen oder Auflösungen von Arbeitsverhältnissen gehen zwangsläufig mit einer Verringerung des Einkommens einher. Insgesamt wurden aber positive Beispiele, bei denen Verdienstauffälle verhindert werden konnten, viel häufiger genannt. Grob zusammengefasst lässt sich festhalten, dass auch diese Angaben mit den Antworten der Mütter einhergehen,

wonach besondere Anstellungsverhältnisse ein hohes Risiko für Einkommenseinbussen bringen, aber nicht in jedem Fall mit solchen einhergehen müssen.

Tabelle 15: Lösungen der Arbeitgebenden bei Arbeitsverhältnissen mit erhöhtem Risiko für Verdienstauffälle

Anz. Arbeitgebende mit schwangeren MA in diesen Arbeitsverh.	Anmerkungen zu umgesetzten Lösungen	Anmerkungen zu Verdienstauffällen
Arbeitsverhältnisse mit befristetem Arbeitsvertrag 210	28 Arbeitgebende haben den befristeten Vertrag bis zur Geburt oder darüber hinaus verlängert	Bei 8 Arbeitgebenden ist der Vertrag ausgelaufen – ohne besondere Massnahmen 3 Arbeitgebende geben an, die Mitarbeiterin habe von sich aus keine Verlängerung des Arbeitsvertrags gewünscht
Arbeitsverhältnisse in der Probezeit 118	37 Arbeitgebende haben keine Kündigung ausgesprochen 1 Arbeitgebende merkt an, es sei ein neuer Arbeitsvertrag mit anderem Aufgabengebiet erstellt worden 1 Arbeitgebende merkt an, die Mitarbeiterin sei mit befristetem Vertrag angestellt worden	2 Arbeitgebende haben der Mitarbeiterin gekündigt Bei 2 Arbeitgebenden kam es zu einer Kündigung in gegenseitigem Einverständnis Bei 3 Arbeitgebenden hat die Mitarbeiterin gekündigt
Arbeitsverhältnisse im Stundenlohn 134	91 Arbeitgebende geben an, bei Arbeitsunfähigkeit sei die Lohnfortzahlung gemäss durchschnittlichem Lohn der letzten Monate garantiert gewesen	5 Arbeitgebende geben an, die Arbeitszeit sei reduziert worden – mit Verdienstauffall
Arbeitsverhältnisse mit schwankendem Arbeitspensum 284	31 Arbeitgebende geben an, bei Arbeitsunfähigkeit sei die Lohnfortzahlung gemäss durchschnittlichem Lohn der letzten Monate garantiert gewesen 3 Schulleitungen geben explizit an, das vertragliche Arbeitspensum werde erst nach Ende des Mutterschaftsurlaubs bei Bedarf angepasst	4 Arbeitgebende geben an, das Arbeitspensum sei während der Schwangerschaft reduziert worden
Arbeitsverhältnisse mit Arbeit auf Abruf ohne garantiertes Arbeitspensum 85	14 Arbeitgebende geben an, bei Arbeitsunfähigkeit sei die Lohnfortzahlung gemäss durchschnittlichem Lohn der letzten Monate garantiert gewesen	6 Arbeitgebende geben an, das Arbeitspensum sei während der Schwangerschaft reduziert worden

Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen und Zusammenfassung BASS

9.3 Zwischenfazit zur finanziellen Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden bei Erwerbsausfällen vor der Geburt

Die Auswertungen zur finanziellen Absicherung zeigen, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft sowohl für die betroffenen Frauen als auch für die Arbeitgebenden oft mit Einkommenseinbussen verbunden sind:

Ein Viertel der befragten Frauen musste während der Schwangerschaft Einkommensreduktionen und/oder -ausfälle hinnehmen. Hierzu muss ergänzt werden, dass Frauen ohne Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung nicht befragt werden konnten. Das heisst, in der Gesamtzahl aller Mütter dürfte der Anteil mit Einkommensausfällen während der Schwangerschaft noch höher sein.⁵³ 5 Prozent der befragten Mütter hatten vor der Geburt sowohl Phasen mit reduziertem Einkommen als auch Phasen mit vollständigen Einkommensausfällen, weitere 18 Prozent hatten eine Phase mit reduziertem Einkommen kommen und weitere 2 Prozent der befragten Frauen hatten eine Phase mit vollständigen Einkommensausfall. Insgesamt waren also 23 Prozent der Befragten von Phasen mit Einkommensreduktionen und 7 Prozent von Phasen mit vollständigen Ausfällen betroffen.

Die **Merkmale des Arbeitsverhältnisses wirken sich massgeblich auf das Risiko von Einkommenseinbussen aus.** So haben Angestellte im Stundenlohn ein deutlich höheres Risiko für Einkommenseinbussen. Zudem sinkt das entsprechende Risiko mit zunehmender Anzahl Dienstjahre und ist während der Probezeit besonders hoch – worin sich die Auswirkungen der gesetzlichen Vorgaben zur Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall und zum Kündigungsschutz zeigen. Nicht alle Gruppen von Frauen sind gleich stark von Lücken in der finanziellen Absicherung für Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft betroffen. Die Auswertungen zeigen klar, dass **Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, jüngere Frauen und Frauen mit tieferem Einkommen ein höheres Risiko für Einkommensreduktionen** haben. Nach Staatsangehörigkeit betrifft dies Frauen, die nicht aus der Schweiz, deren Nachbarländern oder aus den EU-Süd-Staaten kommen und insbesondere auch Frauen aus dem Westbalkan und der Türkei.

Die **Gründe für Einkommenseinbussen liegen oft in der Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung im Falle von Erwerbsausfällen** – insbesondere bei gesundheitsbedingten Absenzen, da dieser Absenzgrund am häufigsten vorkommt. Hierzu zeigen die Angaben von Müttern und Arbeitgebenden übereinstimmend, dass zwar bei der Mehrheit der Frauen 100 Prozent des Einkommens entschädigt wird, aber eben doch lange nicht in jedem Fall. Wenn Arbeitnehmerinnen vom Recht Gebrauch machen, der Arbeit auf blosser Mitteilung hin fernzubleiben, erhalten 78 Prozent der befragten Frauen den vollen Lohn, bei gesundheitsbedingten Absenzen sind es 67 Prozent und bei Abwesenheiten aufgrund eines Beschäftigungsverbots 58 Prozent. Der zweithäufigste Grund für Einkommensreduktionen oder -ausfälle liegt darin, dass die Frauen das Volumen ihrer Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft freiwillig reduzieren. Nicht selten liegt der Grund für Einkommenseinbussen aber auch in auslaufenden Arbeitsverträgen, Stellenwechseln und Arbeitslosenphasen; oder darin, dass Zulagen (z.B. für Nachtarbeit) oder leistungsabhängige Lohnbestandteile wegfallen.

Arbeitgebende sichern sich häufig mit einer Kollektiv-Taggeldversicherung gegen gesundheitsbedingte Erwerbsausfälle ab, die auch im Falle von Schwangerschaften zum Tragen kommen. Lediglich 6 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie das finanzielle Risiko für solche Absenzen selber tragen, unter ihnen sind grössere Arbeitgeber, die dieses Risiko besser tragen können, etwas stärker vertreten. Bei den Kollektiv-Taggeldversicherungen ist das Modell mit einer Wartefrist von 30 Tagen und

⁵³ Im Jahr 2015 hatten 6.6% der Frauen, die ein Kind bekommen haben, kein Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung (vgl. Abschnitt 5.1).

einer Entschädigung von 80 Prozent des Lohns am weitesten verbreitet (bei 61% aller antwortenden Betriebe). Davon abweichende Regelungen kennen häufig eine längere Wartefrist. Insgesamt dauert die **Karenzfrist bei vier Fünftel der Betriebe mit Taggeldversicherung 30 Tage oder mehr**, während 8 Prozent eine Lösung mit einer kürzeren Wartefrist haben und 12 Prozent der Betriebe die Frage nicht beantworten konnten. Damit besteht auch für Arbeitgebende ein finanzielles Risiko bei Erwerbsausfällen vor der Geburt. Falls es zu gesundheitsbedingten Arbeitsausfällen kommt, bezahlt in aller Regel der Betrieb im ersten Monat den Lohn, bis die Taggeldversicherung zum Tragen kommt. Versicherungslösungen mit einer kürzeren Karenzfrist sind teuer und von Seite der Taggeldversicherungen her sind keine Verträge vorgesehen, in denen die Wartefrist nach Diagnose bzw. Ursache variiert.⁵⁴ Bei einem Beschäftigungsverbot hat der Arbeitgebende keine Möglichkeit, sich finanziell abzusichern. Er muss Ersatzarbeiten mit geringerer Belastung anbieten können, um den Ausfall der Arbeitnehmerin zu verhindern.

⁵⁴ Dies geht einstimmig aus den Antworten der drei Taggeldversicherungsexperten hervor, mit denen im Rahmen dieser Studie Gespräche geführt wurden. Es wurde aber keine breite Befragung von Taggeldversicherern durchgeführt.

10 Handlungsbedarf aus Sicht der befragten Akteure

Das Postulat Maury Pasquier (15.3793) bezieht sich insbesondere auf die letzten Wochen der Schwangerschaft und verlangt eine Prüfung darüber, ob ein Bedarf an einem pränatalen Mutterschaftsurlaub gegen Ende der Schwangerschaft besteht. Aus diesem Grund wurden in den Befragungen von Müttern und Arbeitgebenden auch Grundhaltungen zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt eingeholt. Dabei wurde nicht spezifiziert, über welche Quelle dieser allfällige Urlaub finanziert wäre. Darüber hinaus hatten die Befragten die Möglichkeit, weitere Ausführungen zum Handlungsbedarf rund um Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft anzubringen. Die erhobenen Meinungen werden in diesem Kapitel vorgestellt.

10.1 Handlungsbedarf aus Sicht der Frauen

Von den befragten Müttern sind insgesamt 63 Prozent der Ansicht, ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt wäre für sie (eher) nützlich gewesen, wie **Abbildung 74** zeigt. 49 Prozent stimmen der Aussage klar zu, weitere 14 Prozent stimmen eher zu, während 23 Prozent (eher) ablehnen und 14 Prozent der Befragten keine Beurteilung abgeben. Besonders hoch ist die Zustimmung unter den Frauen, welche die Möglichkeit bereits hatten und auch in Anspruch genommen haben. 77 Prozent dieser Frauen bejahen die Nützlichkeit des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt. Zwischen den Frauen, welche die Möglichkeit nicht hatten oder nicht davon wussten, und denen, welche den Mutterschaftsurlaub vor der Geburt trotz Möglichkeit nicht beansprucht haben, besteht kaum ein Unterschied in den Antworten.

Aus **Abbildung 75** zeigt sich, dass weniger als ein Drittel der Frauen (29%) der Meinung sind, ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub hätte ihre finanzielle Situation (eher) verbessert. Frauen, welche die Möglichkeit für einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht hatten, stimmen dieser Aussage häufiger zu als die anderen Gruppen. Zu beachten ist allerdings auch, dass rund ein Drittel der Frauen hierzu keine Beurteilung abgegeben hat.

Ungefähr ein Drittel der befragten Frauen (32%) äussert sich dahingehend, dass ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht nötig sei, weil die bestehenden Regelungen ausreichen (vgl. **Abbildung 76**). Vor allem Frauen, welche die Möglichkeit eines solchen Urlaubs nicht in Anspruch nahmen, obwohl sie diese gehabt hätten, äussern relativ oft diese Meinung. Aus den ergänzenden Anmerkungen geht hervor, dass mehrere Befragte es explizit befürworten, dass man als Frau selber entscheiden kann, ob man bis zur Geburt arbeitet oder nicht. Einige Frauen merken an, je nach Schwangerschaftsverlauf und Arbeitsinhalt sei dies gut möglich. Zudem weisen diese Befragten darauf hin, dass in den letzten Wochen vor der Geburt ohnehin oft ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis durch eine/n Ärztin/Arzt ausgestellt werde.

Zusätzlich zur grundsätzlichen Haltung gegenüber einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt haben die befragten Frauen auch angegeben, wie lange ein allfälliger solcher Urlaub längstens dauern sollte. Wie **Abbildung 77** zeigt, ist der grösste Anteil der Frauen (41%) der Meinung, der vorgeburtliche Urlaub sollte bis zu 4 Wochen dauern. Weitere 20 Prozent würden einen zweiwöchigen Urlaub befürworten und ebenfalls 20 Prozent befürworten einen vorgeburtlichen Urlaub von mehr als vier Wochen. Insgesamt äussern sich somit vier Fünftel der befragten Frauen für einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt, während ein Zehntel die Haltung vertritt, ein solcher sei nicht nötig und ebenfalls rund ein Zehntel der Befragten keine Meinung abgibt.

Abbildung 74: Meinung von betroffenen Frauen zu einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt (I)

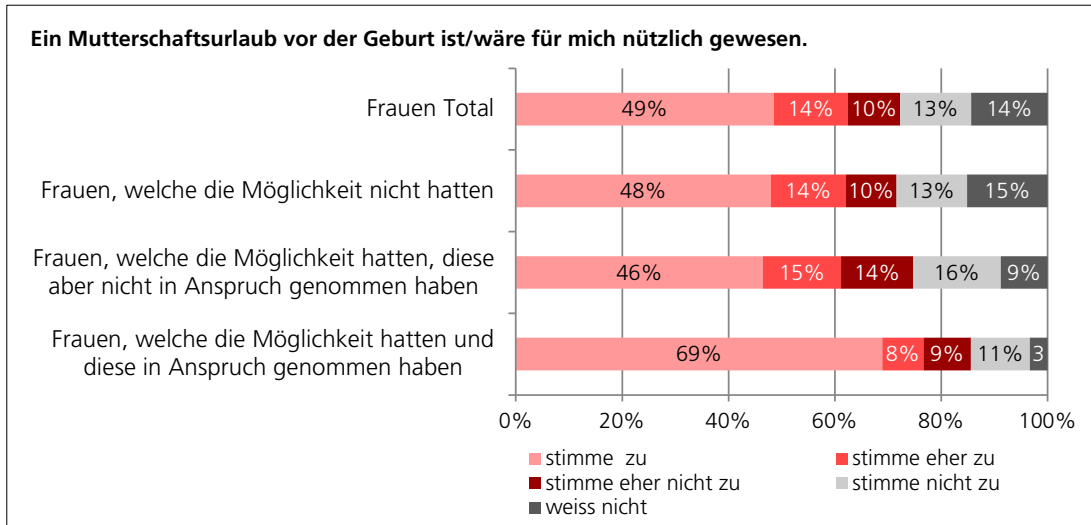


Abbildung 75: Meinung von betroffenen Frauen zu einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt (II)

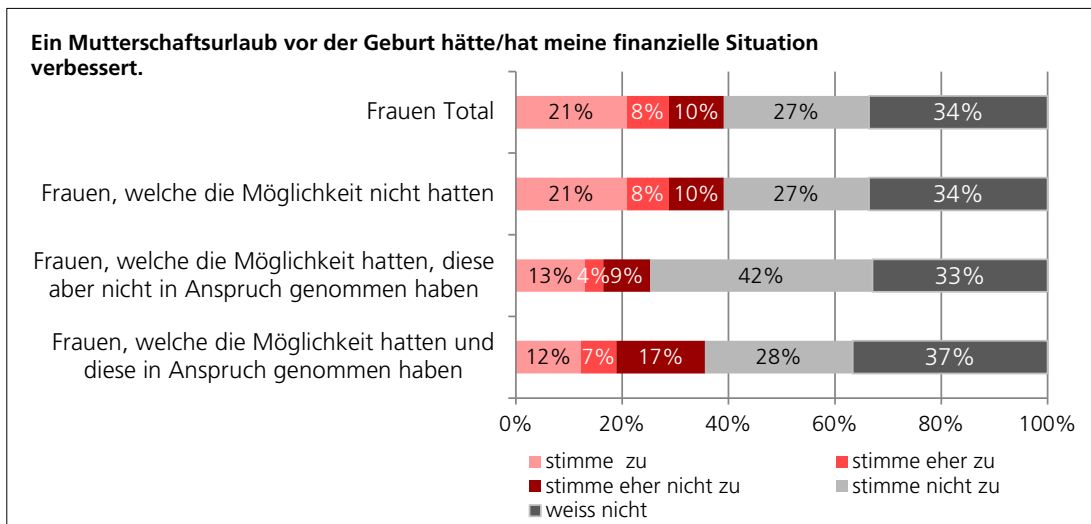
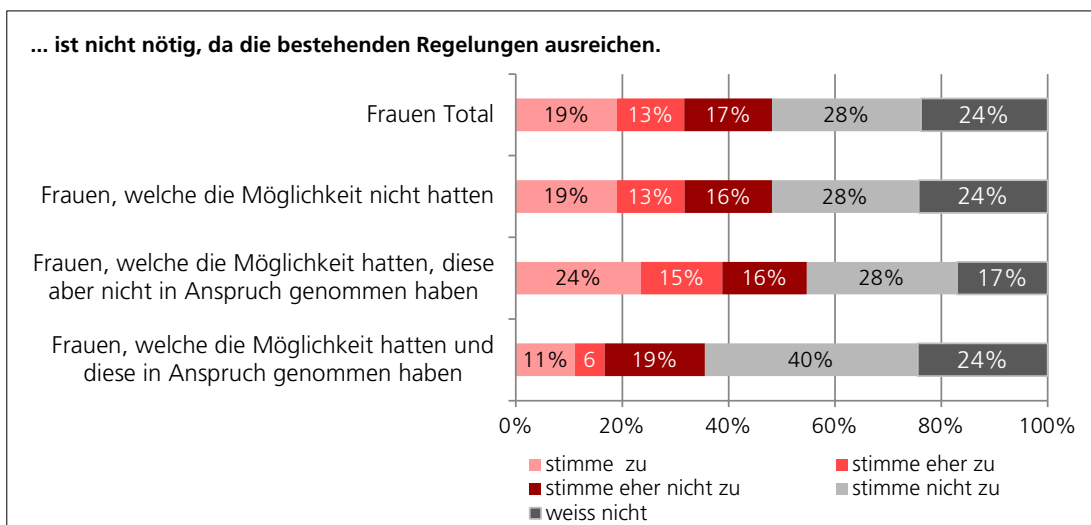
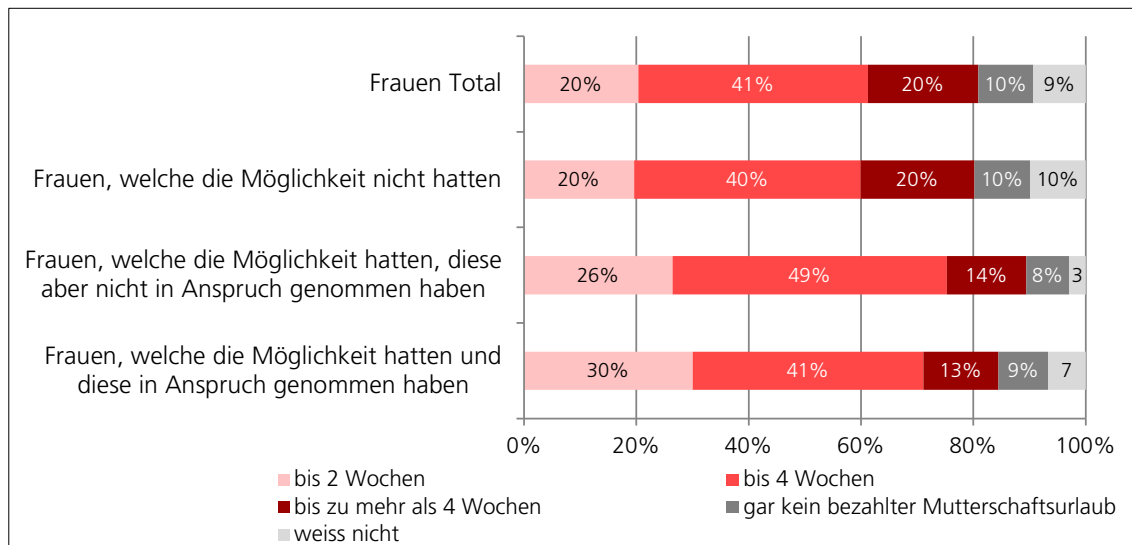


Abbildung 76: Meinung von betroffenen Frauen zu einem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt (III)



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Abbildung 77: Meinungen zur Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt



Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'809, Berechnungen BASS

Fast ein Fünftel der befragten Frauen hat am Ende des Fragebogens die Option genutzt, zusätzliche Anmerkungen zur Thematik von Erwerbsausfällen vor der Geburt oder zum Handlungsbedarf anzubringen. Diese Anmerkungen lassen sich in folgende sechs Punkte zusammenfassen:

- Oft wird eine **Begründung** angegeben, **weshalb ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt aus Sicht der betroffenen Frauen zu begrüssen wäre**. Die befragten Mütter betonten hierbei insbesondere, dass die Kinder in aller Regel nicht genau am errechneten Geburtstermin zur Welt kommen, was die **Arbeitsplanung** in den letzten Tagen vor der Geburt erschwert. Auch von der **psychischen Verfassung** her sei es schwierig, am Arbeitsplatz präsent zu sein – im Wissen, dass jederzeit die Geburt beginnen könnte. Zudem führen viele Frauen aus, es sei ihnen unangenehm, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen, obwohl sie **nicht krank** seien. Weiter weisen die Frauen auf die **Einkommenseinbussen** hin, die entstehen, wenn man während gesundheitsbedingten Absenzen nur 80 Prozent des Lohns erhält oder wenn die Lohnfortzahlungspflicht nicht die gesamte Dauer des Arbeitsausfalls deckt.
- Viele Anmerkungen beziehen sich darauf, dass ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt **auf keinen Fall auf Kosten der Dauer des Urlaubs nach der Geburt** gehen dürfte. Zudem betonen mehrere Frauen, selber entscheiden zu wollen, bis wie lange vor der Geburt sie noch arbeiten.
- Die Mehrheit der Anmerkungen weisen darauf hin, dass der **Mutterschaftsurlaub nach der Geburt zu kurz** sei und enthalten Begründungen hierfür. Dazu erklären die befragten Mütter häufig, welche Schwierigkeiten entstehen, wenn versucht wird, die Erwerbsarbeit mit dem Stillen des Kindes zu kombinieren (die Empfehlung der WHO, Kinder in den ersten sechs Lebensmonaten ausschliesslich zu stillen, wird auch in der Schweiz von den meisten Beratungsstellen aufgenommen). Weiter schildern teilweise Frauen, dass sie befürchten mussten, ihre Stelle zu verlieren, wenn sie nicht direkt nach dem gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückgekehrt wären. Konkret fordern einige Befragte das Recht, den Mutterschaftsurlaub auf 6 Monate verlängern zu dürfen, ohne einen Stellenverlust befürchten zu müssen.
- Weiter betonten viele Befragte, dass ihnen ein **Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit wichtiger** wären als ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Nebst der Erklärung, dass ein solcher Urlaub wichtig sei für die Beziehung zwischen Vater und Kind und dass sich das Familienleben in den ersten Wochen nach der Geburt ohne Vaterschaftsurlaub schwierig organisieren lasse, weisen einige Mütter darauf hin, dass die Dis-

kriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verringert werden könnte, wenn auch Vätern nach der Geburt eine Auszeit gewährt werden würde.

■ Mehrere befragte Frauen weisen auf **Probleme bei der Umsetzung des arbeitsrechtlichen Schutzes** von schwangeren Frauen hin. Da die Umsetzung nicht kontrolliert werde, liege es an den betroffenen Frauen, die Rechte einzufordern. Dies werde oft nicht gemacht, weil man einen Stellenverlust oder Nachteile am Arbeitsplatz befürchte. Gleichzeitig weisen die Frauen darauf hin, dass es mehr Unterstützung für Unternehmen geben müsste, damit sie die Beschäftigung von schwangeren Frauen nicht als Risiko betrachten – was sich wiederum auf die Karrierechancen von Frauen auswirkt.

■ Im Allgemeinen merken mehrere Befragte an, dass der **Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach der Geburt oft die grössere Herausforderung** darstelle als die Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft. Mehrere Frauen schildern ihre Befürchtungen, bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz die Kündigung zu erhalten oder keine adäquate Stelle zu finden.

10.2 Handlungsbedarf aus Arbeitgebendensicht

Abbildung 78 zeigt die Meinungen zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von Arbeitgebenden, die keinen solchen Urlaub gewähren; **Abbildung 79** zeigt die Meinungen der Arbeitgebenden, welche bereits einen solchen Urlaub eingeführt haben (und aus eigenen Mitteln finanzieren). Vorwegzunehmen ist, dass ein relativ grosser Teil der Befragten keine Meinung geäussert hat (Antwortkategorie «weiss nicht»)⁵⁵.

Von den Arbeitgebenden ohne vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub, die ihre Meinung äussern, erachten deutlich mehr einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt als sinnvoll, weil die meisten schwangeren Frauen in ihrem Betrieb kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten, als diese Aussage ablehnen, wie **Abbildung 78** zeigt. Zudem stimmen jeweils mehr Arbeitgebende den Aussagen (eher) zu, dass ein solcher Urlaub für ihren Betrieb nützlich wäre, dass er dem Betrieb helfen würde, Planungsunsicherheiten zu vermeiden und dazu beitragen würde, die finanziellen Risiken für den Betrieb zu verringern. Der Anteil der Arbeitgebenden, welche diesen Aussagen (eher) nicht zustimmen, ist geringer. Allerdings stimmen auch mehr Arbeitgebenden der Aussage (eher) zu, wonach die bestehenden gesetzlichen Regelungen ausreichen.

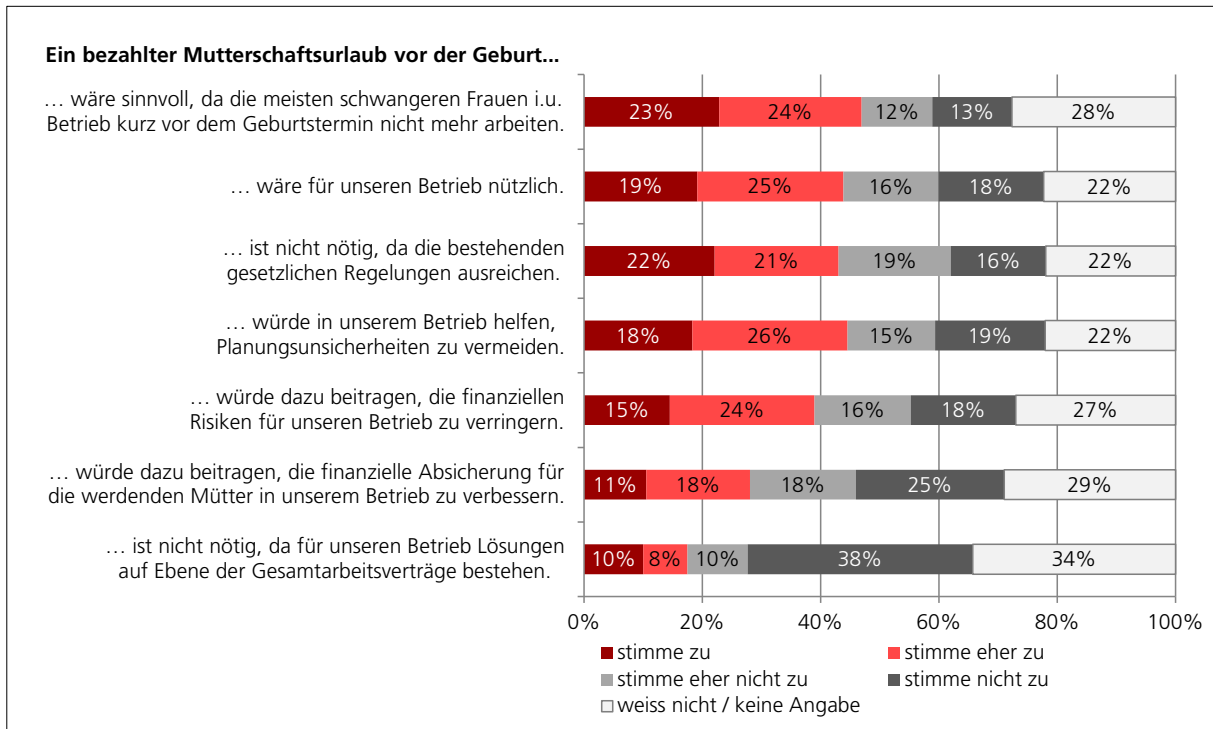
Hingegen ist eine Mehrheit der Arbeitgebenden der Meinung, ein allfälliger bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt würde (eher) nicht zur besseren finanziellen Absicherung ihrer Arbeitnehmerinnen beitragen. Gesamtarbeitsverträge sind aus Sicht der Arbeitgebenden offensichtlich nicht das geeignete Gefäss, um Lösungen für einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt zu regeln.

Die Antworten der Arbeitgebenden, welche bereits einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub gewähren, zeigen dieselben Ergebnisse in deutlicherer Ausprägung. Jeweils gut 60 Prozent der Befragten stimmen den Aussagen (eher) zu, der Urlaub sei sinnvoll, weil die meisten Frauen kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten, er sei für den Betrieb nützlich, gut geregelt, und helfe, Planungsunsicherheiten zu vermeiden. Ein deutlich geringerer Anteil der Arbeitgebenden (jeweils zwischen 21 und 26 %) stimmt den Aussagen (eher) nicht zu. Von den Arbeitgebenden mit vorgeburtlichem Mutterschaftsurlaub ist der Anteil der (eher) zustimmenden und der (eher) ablehnenden Meinungen bezüglich der finanziellen Absicherung von werdenden Müttern etwa gleich gross. Viele dieser Arbeitgebenden können sich nicht dazu äussern, ob die Regelung auf Ebene des Gesamtarbeitsvertrages ausreicht.

Insgesamt sehen die Arbeitgebenden den Nutzen eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs stärker in der Vermeidung von Planungsunsicherheit als in der Reduktion von finanziellen Belastungen. Von den genannten Herausforderungen rund um Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft treten allerdings der interne Personalaufwand und Lohnkosten als die Herausforderungen hervor, von welche die Arbeitgebenden am stärksten betroffen sind (vgl. **Abbildung 20**). Dies zeigt auf, dass ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt dazu beitragen würde, einen Teil der Herausforderungen – wenn auch nicht alle – für Arbeitgebende zu verringern.

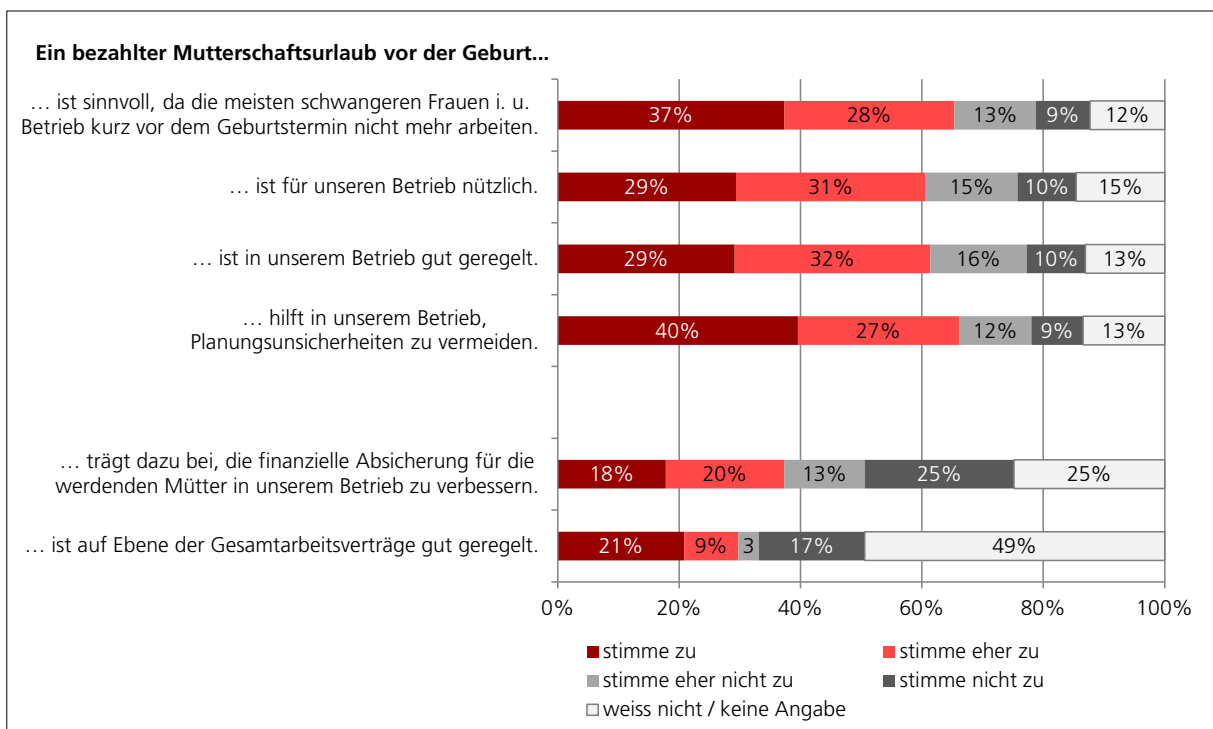
⁵⁵ Die Befragten wurden zu Beginn des Fragebogens explizit darauf hingewiesen, die Antwortkategorie «weiss nicht» zu nutzen, falls gewisse Fragen für sie schwierig zu beantworten seien.

Abbildung 78: Meinungen zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von Arbeitgebern, die keinen bezahlten Urlaub vor der Geburt gewähren



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3047

Abbildung 79: Meinungen zum bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von Arbeitgebern, die einen solchen gewähren



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=528

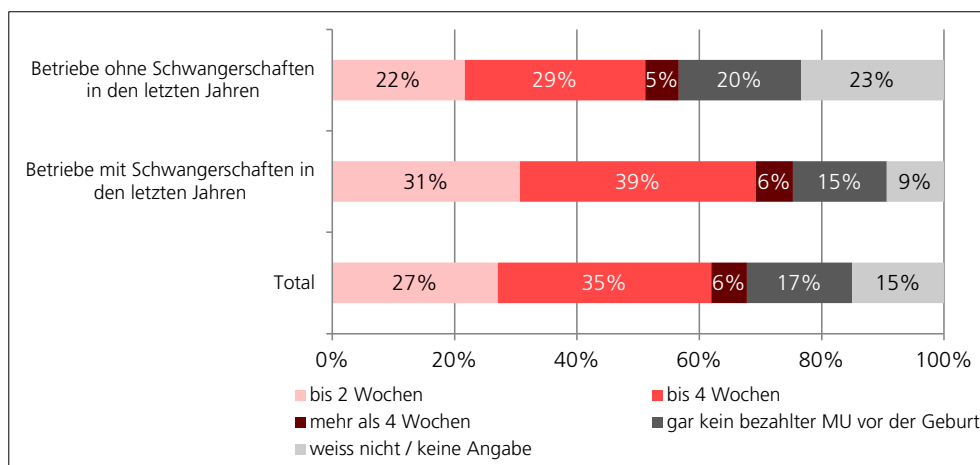
Wie die obigen Auswertungen zeigen, steht eine Mehrheit der Arbeitgebenden, die eine Meinung abgeben, einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt eher befürwortend gegenüber. Wie lange sollte gemäss den Arbeitgebenden ein solcher Urlaub dauern?

Insgesamt sind 68 Prozent der Befragten der Meinung, dass es einen bezahlten Mutterschaftsurlaub mit einer gewissen Dauer vor der Geburt geben sollte, während 17 Prozent der Befragten der Meinung sind, es brauche keinen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt und weitere 15 Prozent keine Meinung abgeben. Von den befürwortenden Arbeitgebern wird die nötige Dauer eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs am häufigsten auf bis zu 4 Wochen eingestuft.

Die Antworten sind in **Abbildung 80** getrennt für Arbeitgebende mit und ohne Erfahrungen mit Schwangerschaften in den letzten Jahren, in **Abbildung 81** nach Branche und in **Abbildung 82** nach Grösse des Arbeitgebenden dargestellt. Von den Arbeitgebenden, die in den letzten Jahren Erfahrungen mit Schwangerschaften gemacht haben, befürworten drei Viertel einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt (vgl. Abbildung 80). Arbeitgebende, die in den letzten Jahren keine Erfahrungen mit Schwangerschaften gemacht haben, geben häufiger keine Meinung ab (23%) und von ihnen sehen 56 Prozent eine Notwendigkeit für einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub.

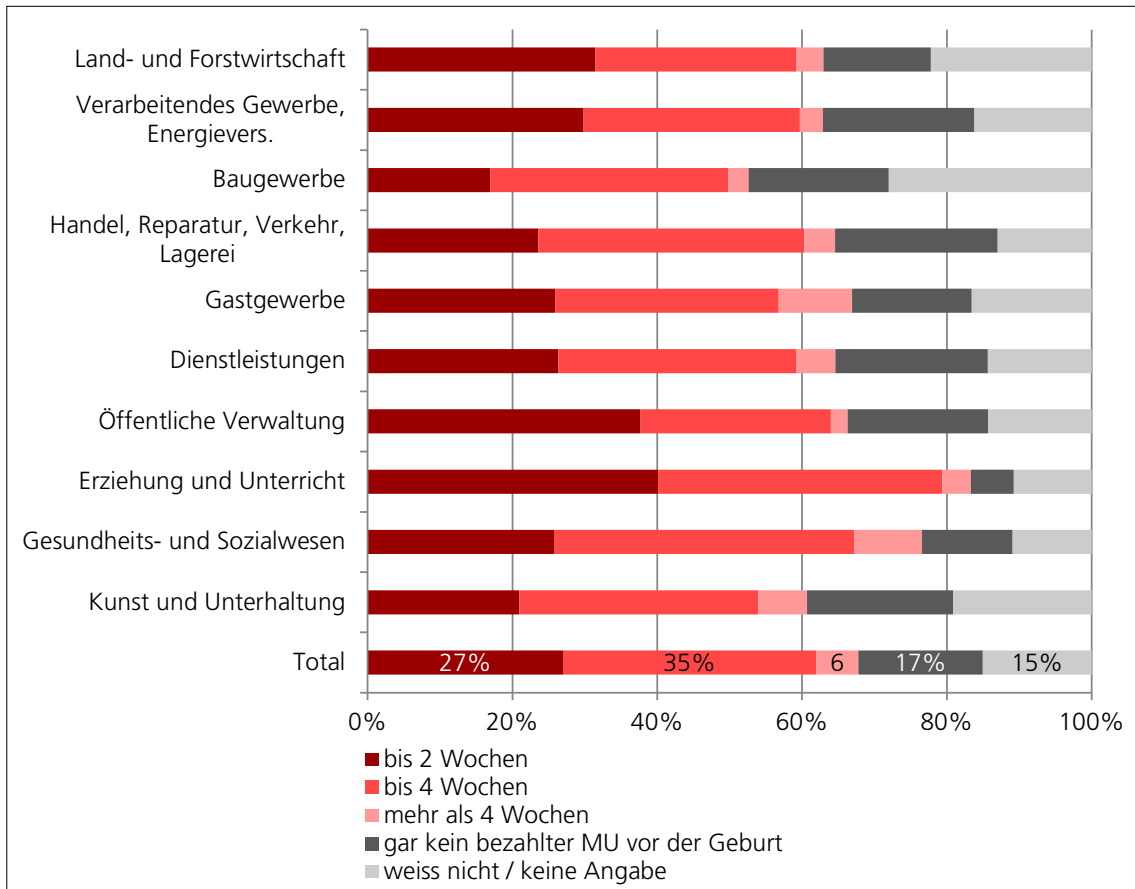
Die Auswertung nach Branche zeigt, dass Arbeitgebende des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie des Gesundheits- und Sozialwesens überdurchschnittlich häufig der Ansicht sind, ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub sei nützlich. Arbeitgebende dieser Branchen, sowie der Branchen Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei sind zudem überdurchschnittlich häufig der Ansicht, der Urlaub sollte bis zu 4 Wochen dauern können. Zudem fällt auf, dass im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ein besonders hoher Anteil der Arbeitgebenden die Meinung vertritt, ein allfälliger bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt sollte mehr als 4 Wochen möglich sein. Der Anteil der Arbeitgebenden, die einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub begrüssen, steigt mit der Betriebsgrösse leicht an, wie Abbildung 82 zeigt. Allerdings sind bei den Auswertungen zur wünschenswerten Dauer unter den kleineren Betrieben etwas häufiger Arbeitgebende, welche einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von mehr als 4 Wochen befürworten.

Abbildung 80: Meinungen zur Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt von Arbeitgebern mit und ohne schwangere Mitarbeiterinnen in den letzten Jahren



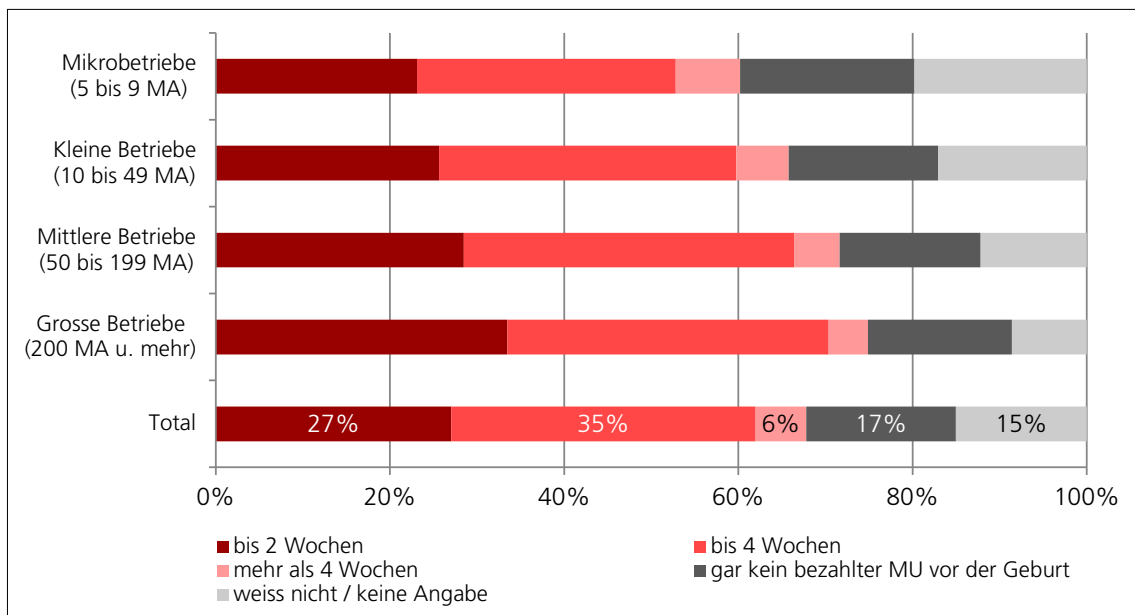
Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 81: Meinungen zur Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt, nach Branche



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Abbildung 82: Meinungen zur Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt, nach Grösse des Arbeitgebenden



Quelle: BASS-Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Nebst der Beurteilung zu einem allfälligen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt hatten die befragten Arbeitgeber die Möglichkeit, den Handlungsbedarf rund um Arbeitsausfälle während der Schwangerschaft aus Sicht des Betriebs darzulegen. 874 Befragte (24%) haben angemerkt, es bestehe aus ihrer Sicht Handlungsbedarf, 180 (5%) haben Kurzbeschreibungen der Herausforderungen vorgenommen und ein Teil der Beschreibungen enthält konkrete Lösungsansätze. Diese lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

■ **Bessere Zusammenarbeit mit Ärzt/innen:** Die Arbeitgebenden weisen darauf hin, dass es – insbesondere während der letzten Wochen der Schwangerschaft, aber nicht nur – sehr verbreitet ist, dass schwangere Frauen krankgeschrieben werden. Einige Arbeitgebende führen an, die Ärzte würden zu rasch Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausstellen, ohne abzuklären, welche Arbeiten bzw. in welchem Umfang Arbeiten noch möglich wären. Hier wird teilweise ein stärkerer Austausch zwischen Ärzt/innen und Arbeitgebenden gewünscht. Vereinzelt wird der Vorschlag genannt, dass für ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis während der Schwangerschaft eine ärztliche Zweitmeinung eingeholt werden sollte.

■ **Bessere Leistungen der Krankentaggeldversicherungen:** Vor allem Befragte aus kleineren Betrieben betonen, dass die finanzielle Belastung durch schwangerschaftsbedingte Erwerbsausfälle beachtlich sein könne, weil in der Regel eine Wartefrist von 30 Tagen oder mehr besteht, bis die Leistungen der Krankentaggeldversicherung zum Zuge kommen. Mehrere Befragte machen den Vorschlag, dass im Falle einer Schwangerschaft die Versicherung die Wartefrist auf drei Tage kürzen sollte, ohne dabei eine Erhöhung der Prämien vorzunehmen (in Anlehnung an die Regelung bei Unfällen).

■ **EO-Entschädigung für Lohnfortzahlungen:** Insbesondere im Falle eines Beschäftigungsverbots erachten es mehrere befragte Arbeitgebende als unangebracht, dass die Lohnfortzahlung durch den einzelnen betroffenen Arbeitgebenden garantiert werden muss. Sie schlagen vor, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft über eine Sozialversicherung – namentlich die Erwerbsersatzordnung (EO) - finanziert werden sollten.

■ **Mutterschaftsurlaub vor der Geburt:** Einige Befragte nutzen die Möglichkeit zur Formulierung von Lösungsansätzen, um die Vorteile eines Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt aus Arbeitgebersicht zu nennen. Sie weisen dabei sowohl auf den finanziellen Aspekt als auch auf Vorteile bezüglich Planung und Organisation hin. Angemerkt wird allerdings auch, dass in der Regel eine Differenz zwischen errechnetem und effektivem Geburtstermin besteht. Bei der Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt müsste geklärt werden, wie mit dieser Tatsache umgegangen wird.

■ **Freiheiten für individuelle Lösungen:** Einzelne Arbeitgebenden weisen darauf hin, dass verschiedene Rechte der schwangeren Frauen und der Mütter für Arbeitgeber mit Kosten verbunden sind. Sie sprechen dabei an, dass bei gesundheitsbedingten Absenzen von bis zu zwei Monaten der Ferienanspruch nicht gekürzt werden darf oder dass nach dem Mutterschaftsurlaub Arbeitszeit für Stillen oder Abpumpen freigegeben werden muss. Einige Arbeitgebende wünschen sich mehr Freiheiten für individuelle Lösungen.

■ **Lösungen zur Vermeidung von Diskriminierung (jüngerer) Frauen in der Rekrutierung:** Mehrere befragte Arbeitgebenden sprechen an, dass die Kosten für den Arbeitgebenden bei Schwangerschaften (insbesondere bei einem Beschäftigungsverbot oder bei gesundheitsbedingten Ausfällen bis die Taggeldversicherung zum Tragen kommt) zur Diskriminierung von jüngeren Frauen bei der Rekrutierung führen könnten. Sie befürworten auch aus diesem Grund eine andere Absicherung der Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft.

10.3 Zwischenfazit zum Handlungsbedarf aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebenden

Sowohl unter den befragten Frauen als auch unter den befragten Arbeitgebenden **überwiegen die befürwortenden Angaben zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt**. Für rund drei Viertel der Frauen, welche die Möglichkeit eines bezahlten Urlaubs vor der Geburt hatten und in Anspruch genommen haben, ist dieser gemäss eigenen Angaben nützlich gewesen. Beim Total aller befragten Frauen stimmen 63 Prozent der Nützlichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs zu. Von den Arbeitgebenden, die einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt gewähren, sagen rund zwei Drittel, dies sei sinnvoll, da in ihrem Betrieb die meisten Frauen vor der Geburt nicht mehr arbeiteten. 76 Prozent der Unternehmen, die in den letzten Jahren Erfahrungen mit schwangeren Mitarbeiterinnen gesammelt haben, stimmen grundsätzlich einer gewissen Dauer eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs zu

Auch bezüglich der nötigen Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt fallen die Angaben von Müttern und Arbeitgebenden relativ ähnlich aus: Von den vier Fünfteln der befragten Frauen, die sich grundsätzlich für eine gewisse Dauer eines vorgeburtlichen Urlaub aussprechen, sind die meisten der Ansicht, dieser sollte bis zu vier Wochen dauern. Auch von den befürwortenden Unternehmen **sieht der grösste Teil die nötige Dauer eines solchen Urlaubs bei bis zu vier Wochen**.

Allerdings geben nur 29 Prozent der befragten Frauen an, ein bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt hätte ihre finanzielle Situation (eher) verbessert. Bei den Arbeitgebenden ist der entsprechende Anteil etwas höher: 39 Prozent der Betriebe, die aktuell keinen solchen Urlaub anbieten, äussern die Ansicht, ein solcher würde (eher) zur Verringerung der finanziellen Risiken für den Betrieb beitragen.

Gleichzeitig zeigen die Anmerkungen in den Befragungen, **dass ein bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nur einen Teil der Herausforderungen mildern würde**, von welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende rund um die Erwerbstätigkeit während und nach einer Schwangerschaft betroffen sind:

Aus **Sicht der Mütter** liegen die Schwierigkeiten insbesondere darin, dass der Mutterschaftsurlaub **nach der Geburt als zu kurz** empfunden wird, dass ein **Vaterschaftsurlaub** nötig wäre, sowie dass der **Wiedereinstieg in die** Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub oft nicht reibungslos gelingt und Frauen nicht selten eine **Kündigung befürchten** müssen.

Aus **Sicht der Arbeitgebenden** funktioniert die **Zusammenarbeit mit Ärzten/Ärztinnen** nicht ideal und sie merken an, dass zu oft Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausgestellt würden, statt dass abgeklärt würde, inwieweit die Erwerbsarbeit noch möglich wäre. Zudem weisen die Arbeitgebenden darauf hin, dass **Krankentaggeldversicherungen die Kosten nicht decken**, die durch Erwerbsunterbrüche während der Schwangerschaft für Betriebe entstehen – insbesondere wegen der Karenzfrist von 30 Tagen, die weit verbreitet ist. Von Seiten einiger Arbeitgebender werden spezifische Versicherungslösungen für den Fall von Schwangerschaften gewünscht.⁵⁶ Eine weitere Gruppe von Arbeitgebenden führt im Rahmen der Befragung den Vorschlag auf, dass Absenzen während der Schwangerschaft analog zur Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden sollten.

⁵⁶ Einige Arbeitgebende führen als mögliche Lösung auf, dass im Falle von Schwangerschaften die Taggeldversicherungen eine kürzere Karenzfrist gewähren sollten. Von Seite der befragten Taggeldversicherungen wird die Option mit unterschiedlichen Karenzfristen je nach Ursache des Erwerbsausfalls allerdings abgelehnt. Anzumerken ist zudem, dass Verträge mit kürzeren Karenzfristen durchaus angeboten werden, aber dadurch die Prämien sehr hoch werden und für viele Arbeitgebende nicht bezahlbar sind. Zudem haben Taggeldversicherungen immer die Möglichkeit, einzelne Arbeitnehmende aus dem Vertrag auszuschliessen.

11 Schlussfazit

Die Erhebungen bei Müttern und Arbeitgebenden zeigen übereinstimmend, **dass Erwerbsunterbrüche vor der Geburt häufig** vorkommen. 81 Prozent der befragten Mütter hatten während der Schwangerschaft einen Erwerbsunterbruch. Die Gründe für einen Erwerbsausfall liegen viel öfter bei gesundheitlichen Beschwerden als bei gefährlichen Arbeiten. Unmittelbar vor der Geburt hatten 76 Prozent der befragten Frauen ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis. Im Mittel dauert ein Erwerbsunterbruch während der Schwangerschaft 6 Wochen.

Beide befragten Akteursgruppen – also **sowohl Arbeitgebende als auch erwerbstätige Frauen**, die kürzlich ein Kind bekommen haben, – **stehen einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt mehrheitlich befürwortend gegenüber**. Von den befragten Müttern geben 63 Prozent an, ein solcher wäre (eher) nützlich für sie. Unter den Müttern, die einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben, bejahen rund drei Viertel dessen Nützlichkeit. Arbeitgebende, die bereits einen vorgeburtlichen Urlaub gewähren, geben zu 60 Prozent an, dieser sei für den Betrieb nützlich. Von den Betrieben, die aktuell keinen Urlaub vor der Geburt gewähren, geben zwar viele keine Beurteilung ab, unter den Antwortenden überwiegt aber die Befürwortung (44% bejahen die Nützlichkeit, während 34% diese verneinen). Bei beiden befragten Gruppen sieht der grösste Anteil die **nötige Dauer** eines allfälligen bezahlten Urlaubs vor der Geburt bei **bis zu vier Wochen**.

Mütter begründen im Rahmen von zusätzlichen Kommentaren in der Befragung den Bedarf nach einem vorgeburtlichen Urlaub damit, dass die Arbeitsplanung in den letzten Wochen vor der Geburt schwierig sei, da der effektive Termin meist vom errechneten abweicht, sowie dass es von der physischen und psychischen Verfassung her oft nicht möglich sei, bis unmittelbar vor der Geburt zu arbeiten und dass es unangenehm sei, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen, obwohl man nicht «richtig» krank sei. Gleichzeitig merken aber auch mehrere Frauen explizit an, selber entscheiden zu wollen, bis wie lange vor der Geburt sie arbeiten. Arbeitgebende geben vielfach an, ein Urlaub vor der Geburt sei sinnvoll, da in ihrem Betrieb die Mehrheit der Frauen kurz vor der Geburt nicht mehr arbeite (65% Zustimmung in Betrieben mit vorgeburtlichem Urlaub; 47% Zustimmung vs. 25% Ablehnung in Betrieben ohne solchen Urlaub). Zudem weisen viele Arbeitgebende auf die Kosten hin, die dem Betrieb aufgrund von Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft entstehen.

Arbeitgebende versprechen sich von einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt für sich selber zu einem grösseren Anteil (39%) finanzielle Vorteile als Mütter (29%), wobei sowohl Arbeitgebende als auch Mütter den vorgeburtlichen Urlaub eher aus anderen Gründen befürworten als aus finanziellen.

Beim aktuell geltenden schweizerischen Regelwerk kommen bei Erwerbsausfällen während der Schwangerschaft Absicherungslücken sowohl für schwangere Frauen als auch für Arbeitgebende oft vor. Die erhobenen Daten zeigen, dass **ein Viertel der Befragten während der Schwangerschaft Verdiensteinbussen hatte**. Vor allem Frauen mit wenigen Dienstjahren, Angestellte im Stundenlohn, Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, solche mit geringem Verdienst, sowie jüngere Frauen hatten Einkommenseinbussen während der Schwangerschaft hinzunehmen. Bei gesundheitsbedingten Absenzen während der Schwangerschaft ergeben sich für Arbeitnehmerinnen finanzielle Einbussen, wenn weder die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebenden noch eine Taggeldversicherung die gesamte Absenzdauer deckt, wenn sie lediglich 80 Prozent ihres Nettolohns erhalten oder wenn sie beim Fernbleiben auf blosser Mitteilung hin überhaupt keinen Lohn erhalten. Zu Einkommensreduktionen für Frauen kann es auch dann kommen, wenn sie aufgrund des Gesundheitsschutzes während der Schwangerschaft gewisse Arbeiten nicht ausführen dürfen (z.B. Nachtarbeit) und dadurch Zulagen wegfallen. Aus den Angaben der befragten Mütter tritt klar hervor, dass Arbeitgebende teilweise Druck auf schwangere Arbeitnehmerinnen ausüben. Dies vor dem Hintergrund dass Schwangerschaften für Arbeitgebende nicht selten mit Kosten verbunden sind.

So kommt es vor, dass den schwangeren Mitarbeiterinnen geraten wird, sich krankschreiben zu lassen, ihr Erwerbsspensum schon während der Schwangerschaft zu reduzieren oder vor der Geburt einen unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Lücken bei der finanziellen Absicherung von schwangeren Frauen ergeben sich auch im Falle von Arbeitslosigkeit. Bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht lediglich Anspruch auf 30 Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Besonders gravierende monetäre Folgen für die Frauen haben Aussteuerungen aus der Arbeitslosenversicherung vor der Geburt. Bei einer Aussteuerung während der Schwangerschaft entfällt nämlich auch der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Die finanzielle Absicherung von schwangeren Frauen könnte verbessert werden, wenn es keine Aussteuerungen aus der Arbeitslosenversicherung während der Schwangerschaft gäbe und wenn der Anspruch auf Taggelder bei Arbeitslosigkeit in Kombination mit gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verbessert werden könnte – sozusagen als Pendant zum Kündigungsschutz für Angestellte mit unbefristetem Vertrag. Die Einrichtung eines entsprechenden Fonds oder eine Anpassung des Anspruchs auf EO-Entschädigungen wären Möglichkeiten hierzu.

Für Arbeitgebende entstehen Kosten insbesondere durch die Lohnfortzahlung bei gesundheitsbedingten Absenzen und dadurch, dass sie bei einem Beschäftigungsverbot aufgrund gefährlicher/ beschwerlicher Arbeiten keine Möglichkeit haben, sich mittels einer Versicherung gegen solche Ausfälle abzusichern. Um zu verhindern, dass die Mitarbeiterinnen ausfallen, müssen die Arbeitgebenden ungefährliche Ersatzarbeiten anbieten können. Im Rahmen der Befragung wurden im Kommentaren auch Vorschläge für Anpassungen im schweizerischen Regelwerk gemacht: Mehrere Arbeitgebende merken in der Befragung an, dass sie es begrüßen würden, wenn Erwerbsausfälle während der gesamten Schwangerschaft über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden könnten. Die Kosten für die Ausfälle würden dann von allen Arbeitnehmenden und allen Arbeitgebenden getragen und würden nicht nur bei den direkt betroffenen Betrieben anfallen.⁵⁷

Ein vorgeburtlicher Urlaub, welcher über Sozialversicherungsabgaben finanziert wäre, **würde finanziell vor allem die betroffenen Arbeitgebenden entlasten.** Sie tragen nämlich bei gesundheitsbedingten Absenzen die Lohnkosten bis – falls vorhanden – die Taggelder einer Krankentaggeldversicherung zum Zuge kommen (sowie auch die Prämien für die Taggeldversicherung). Direkt würde ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub für die betroffenen Arbeitnehmerinnen hingegen nur bedingt zur besseren finanziellen Absicherung beitragen. Für die Wochen vor der Geburt sind viele Frauen gut abgesichert. Wenn es zu Absicherungslücken und Einkommenseinbussen kommt, so betreffen diese oft nicht nur die letzten Wochen der Schwangerschaft, sondern einen längeren Zeitraum. Wenn die finanzielle Belastung für Arbeitgebende im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft verkleinert werden kann, verringert sich aber auch die Gefahr von Diskriminierung gegenüber Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt.

Die Befragungen von Müttern und Arbeitgebenden zeigen übereinstimmend auf, dass **viele Arbeitgebende sich ihrer Pflichten bezüglich des Schutzes von schwangeren Frauen vor gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nicht bewusst sind.** Nur ein kleiner Teil der befragten Betriebe (16%) hat eine entsprechende Risikobeurteilung vorgenommen und nur wenige Arbeitgebende informieren Frauen im gebärfähigen Alter über besondere Schutzvorschriften bei Schwangerschaft und Mutterschaft (53% der Frauen mit entsprechenden Tätigkeiten). Viele Arbeitgebende haben die Erwartung, dass die Frauen sich informieren und bei einer Schwangerschaft früh das Gespräch mit dem Arbeitgebenden suchen, um Lösungen zu finden. Die Verantwortung, sich zu informieren, liegt also faktisch bei den werdenden Müt-

⁵⁷ Aktuell beträgt der Lohnanteil für die EO-Beiträge 0.45% (Arbeitnehmerbeitrag 0.225%, Arbeitgeberbeitrag 0.225%).

tern. Gemäss Mutterschutzverordnung ist sie hingegen den Arbeitgebenden zugewiesen. Diese Ergebnisse legen nahe, eine Informationsoffensive zu starten, damit die Mutterschutzverordnung besser bekannt wird und korrekt umgesetzt wird.

Der gesetzlich vorgesehene **Mutterschaftsurlaub nach der Geburt (14 Wochen) wird von den Müttern als zu kurz empfunden**, wie die Erhebung klar zeigt. Viele Befragte merken an, ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt dürfe auf keinen Fall auf Kosten des Urlaubs nach der Geburt gehen. **Nur eine Minderheit der Mütter, welche die Möglichkeit eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs bereits hat, nimmt diese Möglichkeit in Anspruch.** Dies insbesondere aus dem Grund, dass der Urlaub nach der Geburt als zu kurz beurteilt wird und die zusätzlich gewährten Wochen lieber nach der Geburt bezogen werden. Aus den Angaben zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zeigt sich auch deutlich, dass nur eine Minderheit der Frauen (18%) nach 14 Wochen wieder erwerbstätig ist. Die Hälfte der Befragten ist 22 Wochen nach der Geburt wieder ins Erwerbsleben eingestiegen. Ein Jahr nach der Geburt sind es 85 Prozent der Befragten, die wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen oder dies bis auf diesen Zeitpunkt hin geplant haben. **Die Mehrheit der Frauen verlängert also den Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten.** Auch dadurch können bei den Frauen Lücken bei der finanziellen Absicherung entstehen – insbesondere, wenn die Arbeitsverhältnisse nach der Geburt aufgelöst werden.

Entsprechend wird aus der Befragung deutlich, dass **die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub ebenso Herausforderungen mit sich bringt** wie die Erwerbsarbeit vor der Geburt – und zwar sowohl für die Arbeitgebenden als auch für die Mütter. Nicht selten müssen Mütter mit einer Kündigung nach dem Mutterschaftsurlaub rechnen. Von den befragten Frauen wurden 3 Prozent nach dem Mutterschaftsurlaub vom Arbeitgebenden entlassen und zusätzlich haben 6 Prozent von sich aus gekündigt. Entsprechend merken auch viele Frauen in Kommentaren in der Befragung an, Massnahmen zur Erleichterung der Situation nach der Geburt – insbesondere ein **Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit** – seien für sie **dringendere Anliegen**.

12 Literatur- und Quellenverzeichnis

Gesetze und Verordnungen auf nationaler und internationaler Ebene

- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht OR) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Juli 2016), SR 220
- Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz EOG) vom 25. September 1952 (Stand am 1. Januar 2016), SR 834.1
- Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz VVG) vom 2. April 1908 (Stand am 1. Januar 2011), SR 221.229.1
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz ArG) vom 13. März 1964 (Stand am 1. Dezember 2013), SR 822.11
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011), SR 151.1
- Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 (Stand am 1. Juli 2016), SR 832.10
- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG) vom 25. Juni 1982 (Stand am 1. Januar 2014), SR 837.0
- Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 (Stand am 1. Januar 2016), SR 172.220.1
- Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001 (Stand am 1. Januar 2016), SR 172.220.111.3
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Abgeschlossen in New York am 16. Dezember 1966, von der Bundesversammlung genehmigt am 13. Dezember 1991, schweizerische Beitrittsurkunde hinterlegt am 18. Juni 1992, in Kraft getreten für die Schweiz am 18. September 1992 (Stand am 13. März 2015), SR 0.103.1
- Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, Abgeschlossen in Genf am 15. Juni 2000, Von der Bundesversammlung genehmigt am 14. Dezember 2010, Ratifikationsurkunde von der Schweiz hinterlegt am 4. Juni 2014, In Kraft getreten für die Schweiz am 4. Juni 2015 (Stand am 4. Juni 2015), SR 0.822.728.3 (AS 2015 1233)
- Überarbeitete Rahmenvereinbarung mit Europäischen Sozialpartnern über den Elternurlaub – Richtlinie 2010/18/EU des Rates
- Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vom 1. Mai 2000 (Stand am 1. Januar 2016), SR 822.111
- Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung) vom 20. März 2001 (Stand am 1. Juli 2015), SR 822.111.52
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung AVIV) vom 31. August 1983 (Stand am 1. Februar 2016), SR 837.02
- Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV) vom 24. November 2004 (Stand am 1. Januar 2016), SR 834.11

Kantonale Gesetze und Verordnungen

- Kanton Aargau, Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Aargau, Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG) vom 16. Mai 2000, Stand 1. Januar 2013
- Kanton Aargau, Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Appenzell-Ausserrhoden, Personalgesetz (PG) vom 24. Oktober 2005, Stand 1. Januar 2016

- Kanton Appenzell-Ausserrhoden, Personalverordnung (PGV) vom 20. November 2007, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Appenzell-Innerrhoden, Personalverordnung (PeV) vom 30. November 1998, Stand am 1. Dezember 2014
- Kanton Appenzell-Innerrhoden, Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung (StKB PeV) vom 13. April 1999, Stand am 1. Januar 2013
- Kanton Basel-Landschaft, Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Basel-Landschaft, Verordnung über den Elternurlaub vom 11. Januar 2011, Stand 1. Mai 2011
- Kanton Basel-Landschaft, Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls vom 27. Juni 2000, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Basel-Landschaft, Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000, Stand 1. August 2016
- Kanton Basel-Stadt, Personalgesetz vom 17. November 1999, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Basel-Stadt, Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) vom 6. Juli 2004, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Basel-Stadt, Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, Stand 25. Oktober 2015
- Kanton Basel-Stadt, Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Bern, Personalgesetz (PG) vom 16.09.2004, Stand 01.09.2014
- Kanton Bern, Personalverordnung (PV) vom 18.05.2005, Stand 01.01.2016
- Kanton Freiburg, Gesetz über das Staatspersonal (StPG) vom 17. Oktober 2001, Stand am 1. Juli 2016
- Kanton Freiburg, Gesetz über die Mutterschaftsbeiträge (MBG) vom 9. September 2010, Stand am 1. März 2013
- Kanton Freiburg, Reglement über das Staatspersonal (StPR) vom 17. Dezember 2002, Stand am 1. Juli 2016
- Kanton Freiburg, Reglement über die Mutterschaftsbeiträge (MBR) vom 3. Mai 2011, Stand am 1. Januar 2014
- Kanton Freiburg, Verordnung über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall vom 16. September 2003, Stand am 1. Januar 2014
- Kanton Genf, Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) du 4 décembre 1997, Stand am 1. Mai 2016
- Kanton Genf, Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) du 21 avril 2005, Stand 1. Juni 2014
- Kanton Genf, Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) du 24 février 1999, Stand am 1. September 2016
- Kanton Genf, Règlement d'application de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (RAMat) du 11 mai 2005, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Glarus, Gesetz über das Personalwesen (Personalgesetz) vom 5. Mai 2002, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Glarus, Personalverordnung vom 12. Dezember 2006, Stand 1. Oktober 2014
- Kanton Graubünden, Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG) vom 14. Juni 2006, Stand 1. März 2012

- Kanton Graubünden, Personalverordnung (PV) vom 12. Dezember 2006, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Jura, Loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010, Stand 8. Dezember 2015
- Kanton Jura, Ordonnance sur le personnel de l'Etat du 29 novembre 2011, Stand 1. August 2016
- Kanton Luzern, Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 2001, Stand 1. August 2016
- Kanton Luzern, Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO) vom 24. September 2002, Stand 1. August 2016
- Kanton Neuenburg, Loi sur le statut de la fonction publique (LSt) du 28 juin 1995, Stand 1. Oktober 2015
- Kanton Neuenburg, Règlement concernant les traitements de la fonction publique (RTFP) du 9. März 2005, Stand 1. Oktober 2013
- Kanton Neuenburg, Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique (RSt) du 9 mars 2005, Stand 1. März 2016
- Kanton Nidwalden, Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PersG) vom 3. Juni 1998, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Nidwalden, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PersV) vom 1. Dezember 1998, Stand 1. Januar 2014
- Kanton Obwalden, Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Stand 1. Januar 2012
- Kanton Obwalden, Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997, Stand 1. März 2015
- Kanton Schaffhausen, Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Schaffhausen, Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Schwyz, Personal- und Besoldungsgesetz (Personalgesetz, PG) vom 26. Juni 1991, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Schwyz, Personal- und Besoldungsverordnung (Personalverordnung, PV) vom 4. Dezember 2007, Stand 1. November 2014
- Kanton Solothurn, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 25. Oktober 2004, Stand 1. Juli 2016
- Kanton Solothurn, Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992, Stand 1. Juni 2016
- Kanton Solothurn, Verordnung über das Personalrecht (Personalrechtsverordnung; PRV) vom 25. Juni 2007, Stand 1. Oktober 2016
- Kanton St. Gallen, Personalgesetz vom 25. Januar 2011, Stand 1. Juni 2016
- Kanton St. Gallen, Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Tessin, Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Tessin, Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995, Stand 1. August 2016
- Kanton Tessin, Regolamento dei dipendenti dello Stato del 2 luglio 2014, Stand 2. Oktober 2015
- Kanton Thurgau, Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) vom 18. November 1998, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Thurgau, Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals vom 9. Dezember 2003, Stand 1. Januar 2015

- Kanton Thurgau, Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung vom 21. September 1999, Stand 1. Juni 2016
- Kanton Uri, Personalverordnung (PV) vom 15. Dezember 1999, Stand am 1. Januar 2014
- Kanton Uri, Personalreglement vom 24. Oktober 2000, Stand am 1. Januar 2016
- Kanton Waadt, Directive LPers, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Waadt, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) du 12 novembre 2001, Stand 1. September 2014
- Kanton Waadt, Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD) du 9 décembre 2002, Stand 1. September 2016
- Kanton Wallis, Gesetz betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982, Stand 1. Juli 2011
- Kanton Wallis, Gesetz über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010, Stand 1. Juli 2011
- Kanton Wallis, Reglement über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung vom 29. November 2011, Stand 1. Januar 2012
- Kanton Wallis, Verordnung über das Personal des Staates Wallis vom 22. Juni 2011, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Wallis, Verordnung über die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 10. Juli 1997, Stand 1. Januar 2012
- Kanton Zug, Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 1. September 1994, Stand 8. November 2014
- Kanton Zug, Verordnung über die Arbeitszeit Arbeitszeitverordnung vom 4. Oktober 2011, Stand 1. Januar 2015
- Kanton Zug, Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 12. Dezember 1994, Stand 1. Januar 2016
- Kanton Zürich, Personalgesetz (PG) vom 27. September 1998, Stand 1. Mai 2015
- Kanton Zürich, Personalverordnung vom 16. Dezember 1998, Stand 1. Januar 2014
- Kanton Zürich, Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999, Stand 1. Januar 2016

Gesamtarbeitsverträge

- Convention collective Cadre du commerce de détail du canton de Genève, gültig ab 1. Oktober 2014
- Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois, Stand 1. Januar 2017
- Convention collective de travail dans le secteur social parapublic vaudois, Stand 1. Januar 2017
- Convention collective de travail du Commerce de détail de la Ville de Lausanne, gültig ab 1. Februar 2014
- Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse Romande 2014–2017
- Convention collective de travail pour le secteur du nettoyage dans le canton du Genève 2011–2013, gültig ab 1. März 2011
- Gesamtarbeitsvertrag COOP Genossenschaft, gültig ab 1. Januar 2014
- Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie, Vertragsperiode 1. Juli 2013–30. Juni 2018
- Gesamtarbeitsvertrag der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie, Stand 1. Januar 2012
- Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz 2011 (GAV-SOR)
- Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen, gültig ab 1. Mai 2012

- Gesamtarbeitsvertrag für Baukader (Poliere und Werkmeister), Schweizerisches Bauhauptgewerbe, Baukadervertrag, Zusatzverträge 2012
- Gesamtarbeitsvertrag für Baukader (Poliere und Werkmeister), Schweizerisches Bauhauptgewerbe, Baukadervertrag 2008
- Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe im Kanton Zürich, gültig ab 1. Januar 2001
- Gesamtarbeitsvertrag für das Innendekorationsgewerbe und den Möbelfachhandel 2015
- Gesamtarbeitsvertrag für das Personal Bernischer Spitäler, gültig ab 1. Januar 2011
- Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinereigewerbe 2012–2015
- Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe, gültig ab 1. Januar 2015
- Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe, gültig ab 1. Oktober 2013
- Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe, Ausgabe 2011
- Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte, Stand am 22. April 2009
- Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie 2016–2018
- Gesamtarbeitsvertrag für die Gründe Branche 2015-2018
- Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel, Kanton Zürich, Gültig ab 1. Januar 2013
- Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz 2016–2017, gültig ab 1. Januar 2016
- Gesamtarbeitsvertrag für kaufmännische und technische Angestellte sowie Kader, Kanton Aargau, gültig ab 1. Januar 2009)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen, Ausgabe 2016, gültig ab 1. Juli 2014
- Gesamtarbeitsvertrag Holzbau, Ausgabe 2015
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche, gültig ab 1. Januar 2014
- Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih, Stand am 29. März 2016
- Gesamtarbeitsvertrag Post CH AG, gültig ab 1. Januar 2016
- Gesamtarbeitsvertrag SBB 2015
- Gesamtarbeitsvertrag Swisscom, gültig ab 1. Januar 2013
- Gesamtarbeitsvertrag 2016-2019 für das Maler- und Gipsergewerbe, gültig ab 1. Juni 2016
- Gesamtarbeitsvertrag 2014-2018 des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes
- Gesamtarbeitsvertrag 2013 Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft SRG SSR idée suisse, gültig ab 1. Januar 2013
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, Stand 1. Januar 2014
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros-Gruppe 2015–2018
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe, gültig ab 1. Januar 2014
- Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2012-2015, Stand am 1. September 2013
- Landesvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG und dem Berufsfahrer-verband Les Routiers Suisses (LRS), gültig ab 1. Januar / Juli [Art. 2, 4 und 6] 2014

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB), gültig ab 1. Januar 2016

Literatur, Dokumente, Internetquellen

- Aeppli Daniel C. (2012): Forschungsbericht «Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung». Im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV).
- Bay Rosanne und Cindy Simonetti (2013): Evaluation des connaissances des mesures légales de protection de la maternité au travail (OProma) chez les femmes enceintes et chez les gynécologues. Travail de Maîtrise, 3ème année, Maîtrise universitaire en médecine, Université de Lausanne
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen (2014): Kreisschreiben über die Mutterschaftsentschädigung (KS MSE). Gültig ab 1. Juli 2005, Stand 1. Januar 2014 (aktuelle Version).
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen (2016a): Wegleitung zur Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende und Mutterschaft (WEO). Gültig ab 1. Juli 2005, Stand 1. Januar 2016 (aktuelle Version).
- BSV Bundesamt für Sozialversicherungen (2016b): Skala Lohnfortzahlung. Internetseite. Zugriff am 12.10.2016 auf <http://www.bsv.admin.ch/kmu/ratgeber/00903/00905/index.html?lang=de>
- Bundesrat (2016): Bericht des Bundesrates «Einkommen der Mutter bei Aufschub der Mutterschaftsentschädigung infolge längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes» in Erfüllung der Postulate 10.3523 Maury Pasquier vom 17.6.2010 und 10.4125 Teuscher vom 17.12.2010, verabschiedet am 20.04.2016
- Deutsches Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Leitfaden zum Mutterschutzgesetz. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>
- Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2017): Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2015). Forschungsbericht. Bern.
- Eurofound (2015): Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Europäische Union (2000): Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000/C 364/01), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
- Europäische Kommission (o.J.): Ihre Rechte in den einzelnen Ländern. [Leitfäden zu den Sozialversicherungssystemen], <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=de> (Stand Nov. 2016)
- Fuchs Gesine (2008): Bericht zur Ist-Situation in der Bundesverwaltung, den Kantonen und Städten bezüglich Mutterschaftsentschädigung und parlamentarischen Vorstössen zu Vaterschaft und Elternschaft (inkl. Adoption). Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), Basel
- Koslowski Alison, Sonja Blum and Peter Moss (Eds.) (2016): 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016 (International Network on Leave Policies and Research), online unter http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ (Stand Nov. 2016)
- «Mamagenda.ch – Um die Schwangerschaft am Arbeitsplatz zu organisieren». Online-Plattform mit Checklisten und Tools für Arbeitgeber und werdende Eltern, www.mamagenda.ch
- MISOCC Mutual Information System on Social Protection (2016): Vergleichende Tabellen-Datenbank. Internetseite. Zugriff am 28.10.16 auf http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch_de.jsp
- OECD (2014): Country Notes on Birth-Related Leaves and Benefits for the OECD-Family Support Calculator

- OECD Family Database: 3. Public policies for families and children (PF): Tabelle 2.1: Key characteristics of parental leave systems. Url: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Pärli Kurt (2016): Eltern im Arbeitsverhältnis. Was (wie) geregelt ist (und was nicht), *FamPra.ch* 4/2016, 933–956
- Pärli Kurt, Julia Hug und Adreas Petrik (2015): Arbeit, Krankheit, Invalidität: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte. Stämpfli Verlag. Bern.
- Perrenoud Stéphanie (2013): La protection de la maternité. Etude de droit suisse, international et européen. Collection de l'Institute du droit des assurances et du travail, Université de Lausanne, Bern: Stämpfli Editions
- Rat der Europäischen Gemeinschaften (1992): Richtlinien 92/85/EWG des Rats vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89 / 391 / EWG), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
- Schubarth Katharina (2015): Zehn Jahre Mutterschaftsentschädigung, *Soziale Sicherheit CHSS* 3/2015, 159–162
- Schulze Erika und Maja Gergoric (2015): Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union. Study for the FEMM Committee, Brussels
- SECO Staatssekretariat für Wirtschaft (2016): AVIG-Praxis ALE A. Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC), Bern
- Streiff Ullin, Adrian von Kaenel und Roger Rudolph (2012): Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR. 7., vollständig überarbeitete und stark erweiterte Auflage. Schulthess Verlag, Zürich.
- Travail Suisse (Hrsg.) (2012): Handbuch Info.Mutterschaft – um Mutterschaft und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen, 3. Auflage, online unter http://www.infomutterschaft.ch/handbuch_infoMutterschaft (Zugriff Nov. 2016)

13 Abkürzungsverzeichnis

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EOG	Erwerbsersatzgesetz
EOV	Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz
GIG	Gleichstellungsgesetz
GWR	Gebäude- und Wohnungsregister
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IK	Individuelles Konto (AHV/IV/EO)
KVG	Krankenversicherungsgesetz
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection (Gegenseitiges Informationssystem für soziale Sicherheit der EU/EFTA-Länder)
OR	Obligationenrecht
STATPOP	Statistik der Bevölkerung und der Haushalte
VVG	Versicherungsvertragsgesetz

14 Anhang

14.1 Übersicht Personalgesetze von Bund und Kantonen

Tabelle 16: Regelungen für das Bundespersonal und Kantonsangestellte

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
Regelungen für Bundespersonal									
Bund	4 Monate	100% (voller Lohn und Sozialzulagen)	2 Wochen	-	-	24 Monate In Ausnahmefällen weitere 12 Monate	100% (12 Monate), danach 90%	Massgebender Lohn bei Angestellten im Stundenlohn: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung, bei kürzeren Anstellungen der durchschnittliche Lohn während der bisherigen Beschäftigungsdauer.	-
Regelungen für Kantonsangestellte									
AG	16 Wochen Nach EOG, wenn Geburt während ersten 6 Dienstmonaten	100% Nach EOG, aber mind. Hälfte des Lohns, wenn Geburt während ersten 6 Dienstmonaten	2 Wochen	-	-	24 Monate	100% (6 Monate), danach im Umfang des durchschnittlichen Nettolohns der letzten 12 Monate	-	-
AI	Nach EOG	Nach EOG	-	-	-	4 Wochen im 1. und 2. Dienstjahr, 8 W. ab 3. Dienstj., 12 W. ab 5. Dienstj., 16 W. ab 11. D.j., 20 W. ab 15. D.j., 24 W. ab 20. D.j.	80%	-	-
AR	16 Wochen	100%	2 Wochen	-	-	730 Tage	100% (6 Monate), danach 80%	-	-
BE	16 Wochen	100 %	2 Wochen	Massgebender Lohn bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 5 Monate vor Beginn des Urlaubs	-	24 Monate	100% (12 Monate), danach 90%	-	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
BL	16 Wochen 14 Wochen, wenn Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Urlaub nicht mind. 3 Monate fortgesetzt wird.	100 % 80%, wenn die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestand, wenn Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate fortgesetzt wird oder Beschäftigungsgrad auf Wunsch der Mitarbeiterin innert der 3 Monate nach dem Urlaub reduziert wird (jedoch mindestens gleich wie Lohn nach Reduktion)	-	Bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 6 M. vor Urlaub Leistung nach EOG, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Geburt weniger als 3 Monate dauert (Probezeit) oder für weniger als 3 Monate eingegangen wurde.	Auf Gesuch hin ist der Mitarbeiterin ab 6. Schwangerschaftsmonat, unter entsprechender Kürzung des Lohnanspruches, eine Reduktion ihres Arbeitspensums oder unbezahlten Urlaub zu gewähren.	730 Tage (ab 15. Dienstmonat) 7 Tage vom 2. bis zum 3. Dienstmonat, 6 Monate vom 4. bis zum 14. Dienstmonat	100% 100% 100% (3 Monate), danach 50%	Bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 6 Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung. Im 1. Dienstmonat kein Anspruch	-
BS	16 Wochen 14 Wochen, wenn Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis auf den Geburtstermin oder auf einen Zeitraum innert 3 Monaten nach dem Urlaub auflöst.	100%	Schwangerschaftsurlaub von 2 Wochen, eine verspätete Geburt zieht <i>keine</i> Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubes nach sich.	Befristete Arbeitsverhältnisse: Anspruch auf 100% endet mit Ende der Anstellung. Kündigung durch Mitarbeiterin auf Geburtstermin: kein Anspruch auf Schwangerschaftsurlaub Bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 6 Monate vor Beginn des Urlaubs, zuzüglich Sozialzulagen. Leistung nach EOG, wenn Anstellung vor Geburt unter 3 M. oder für weniger als 3 M. eingegangen.	Mitarbeiterinnen, die sich für einen Schwangerschaftsurlaub entscheiden und krank werden oder verunfallen, haben Anspruch auf eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz in den letzten zwei Wochen vor der Niederkunft. Auf Gesuch der Mitarbeiterin kann für die Zeit der Schwangerschaft der bisherige Beschäftigungsgrad, unter entsprechender Kürzung des Lohnes, reduziert werden.	730 Tage	80%	-	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
FR	16 Wochen	100%	2 Wochen 6 Wochen, wenn von Dienstchef/in verlangt (vgl. Spalte «Pauschalregelungen»)	12 Wochen*, für Mitarbeiterin in der Probezeit(1. Dienstjahr) oder die Arbeitstätigkeit nach dem Urlaub nicht wiederaufnimmt oder anschliessend mehr als 6 Monate unbezahlten Urlaub bezieht. Bei befristeter Anstellung endet der Urlaub bei Vertragsablauf. Bei einer Anstellungsdauer von weniger als einem Jahr besteht höchstens Anspruch auf 8 Wochen überobligatorisch bezahlten Urlaub, bestand die Schwangerschaft bereits bei Stellenantritt werden 4 Wochen zu 100% bezahlt	Schwangere können verpflichtet werden, bis zu 6 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft zu beziehen, wenn sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr in der Lage sind, ihre Funktion auszuüben. Reicht der Rest des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht aus, um die 16 Wochen nach der Niederkunft abzudecken, kann die Mitarbeiterin die fehlenden Wochen auf Gesuch hin als unbezahlten Urlaub beziehen.* Die schwangere Mitarbeiterin kann auf blosser Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben. Das Fernbleiben aus Gründen der Schwangerschaft ist dem Fernbleiben wegen Krankheit gleichgesetzt, wenn es auf medizinischen Gründen beruht, die von einem Arzt bestätigt werden. Ansonsten gilt es als unbezahlter Urlaub.	730 Tage ab dem 3. Dienstjahr 1 Monat, wenn Anstellung höchstens 1 Jahr dauert 3 Monate im 1. Dienstjahr, wenn Anstellung länger als 1 Jahr dauert 6 Monate im 2. Dienstjahr	100% (1 Jahr), danach 80% 100% 100%	Für das Lehrpersonal ist das Gehalt entsprechend der vereinbarten Lektionenzahl bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit massgebend.	Die Probezeit beträgt ein Jahr. Während einer unbezahlten Abwesenheit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft und bis nach Ablauf von 16 Wochen nach der Niederkunft entrichtet der Staat weiterhin den der Pensionskasse geschuldeten Arbeitgeberbeitrag.* Art. 35a Abs. 4 ArG sowie die Möglichkeit zur Tagesarbeit für Frauen, die während ihrer Schwangerschaft keine Nachtarbeit leisten wollen, ist anwendbar. Besteht diese Möglichkeit nicht, Zahlung des Gehalts zu 80%.

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
GE	20 Wochen	100%	-	Für Mitarbeiterinnen in den ersten 6 Dienstmonaten 3 Wochen zu 100%, danach nach EOG	-	730 Tage ab dem 3. Dienstjahr 2 W. in den ersten 3 Dienstmonaten 8 W. 4. Monat bis Ende 2. Dienstjahr	100% 50% 50%	-	Die Probezeit beträgt 2 Jahre
GL	14 Wochen	100% Im ersten Dienstjahr 10 Wochen 100%, restliche 4 Wochen 80%	-	-	-	24 Monate	100% (12 Monate), danach 80%	Bei befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt die Lohnfortzahlung für einen Viertel der Anstellungsdauer, jedoch längstens bis zum Ablauf der Anstellung. Massgebender Lohn bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 6 Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung	-
GR	14 Wochen	90%		Massgebender Lohn bei schwankendem Arbeitsumfang: Durchschnitt der 9 Monate vor Beginn des Urlaubs.		24 Monate, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 M. eingegangen wurde.	100%	Massgebender Lohn bei schwankendem Arbeitsumfang: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung	Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate.
JU	16 Wochen 20 Wochen bei Mehrlingsgeburten Zusätzlich 4 Wochen für Stillende	100%	2 Wochen	-	-	730 Tage	100% (1 Monat), danach 90%	-	Die Probezeit dauert 6 Monate.

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
LU	16 Wochen	100%	2 Wochen	-	Wird die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs.	730 Tage	100%	In der Probezeit wird 1 Monat fortbezahlt Massgebender Lohn bei wechselndem Beschäftigungsgrad: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn der Arbeitsverhinderung Für Aushilfen mit Arbeitseinsätzen von bis zu 6 Monaten gilt OR.	-
NE	4 Monate (122 Tage) 98 Tage müssen von der Mutter nach der Geburt bezogen werden, den Rest kann auch der Vater beziehen	100%	24 Tage	-	In den letzten Monaten vor der Geburt kann Chef/in flexible Arbeitszeiten und/oder angepasste Tätigkeiten bewilligen Krankschreibungen in Zusammenhang mit der Schwangerschaft in den 24 Tagen vor der Geburt werden als Mutterschaftsurlaub verrechnet.	720 Tage	100% (180 Tage), danach 80%	180 Tage in der Probezeit	Die Probezeit dauert 2 Jahre (Kündigungsfrist 2 Monate).
NW	16 Wochen	100% 80%, wenn Geburt in den ersten 2 Dienstjahren	-	-	-	720 Tage	100% (3, resp. 6 Monate, wenn Arbeitsverhältnis über 6 Jahre besteht), danach 80%	-	-
OW	16 Wochen	100% 80%, wenn Geburt in den ersten 2 Dienstjahren	-	-	-	720	100%	-	-
SG	16 Wochen	100%	-	Massgebender Lohn: Durchschnitt der 9 Monate vor Beginn des Urlaubs	-	24 Monate	100% (12 Monate), danach 80%	Während der Probezeit besteht der Anspruch während eines Monats.	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
SH	4 Monate	100%	2 Wochen (= Regelfall, Arbeit bis zur Geburt kann ausnahmsweise gestattet werden)	Für Mitarbeiterinnen in den ersten 9 Dienstmonaten 2 Monate zu 100%, danach gemäss EOG	-	12 Monate	100%	Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnzahlung bis zur Hälfte der bereits geleisteten Dienstzeit, mindestens während eines Monats, längstens während 12 Monaten, maximal bis zum Ablauf der Vertragsdauer. Bei Stundenlohn: Durchschnitt 12 M. vor Beginn Arbeitsverhinderung	-
SO	16 Wochen	100%	-	Massgebender Lohn bei wechselndem Beschäftigungsgrad bzw. Stundenlohn: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn des Urlaubs. Für befristet Angestellte im 1. und 2. Dienstjahr nur 14 Wochen. In befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Anspruch auf 100% Entschädigung mit Ablauf der Befristung.	-	24 Monate	100% (1 Jahr), danach 80%	In der Probezeit 6 Monate. Im befristeten Arbeitsverhältnis: 3 Monate im 1. Dienstjahr, 6 Monate im 2. Dienstjahr; Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt am Ende des Anstellungsverhältnisses; danach besteht jedoch Anspruch auf Krankentaggeld	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
SZ	16 Wochen 14 Wochen, wenn Geburt in den ersten 2 Dienstjahren	100%, 80%, wenn Geburt in den ersten 2 Dienstjahren	2 Wochen	Massgebender Lohn bei unregelmässiger Teilzeitarbeit: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn des Urlaubs	-	24 Monate	100% (1 Jahr), danach 80%	Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit besteht ein Anspruch während höchstens der Dauer der Probezeit. Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht während höchstens eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch, längstens jedoch bis zum Ende des befristeten Arbeitsvertrages.	-
TG	16 Wochen, wenn Anspruch nach EOG	100%	2 Wochen Schwangerschaftsurlaub (=Regelfall)	Befristet angestellte Mitarbeiterinnen haben denselben Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub wie unbefristet Angestellte.	Bei Niederkunft vor dem Termin oder bei Verschiebung des Urlaubs Richtung Niederkunft entfällt der Schwangerschaftsurlaub ganz oder teilweise. Am Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Urlaub ändert nichts. Bei Niederkunft nach dem errechneten Termin oder bei Vorverschiebung des Urlaubs besteht gleichwohl Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ab der Niederkunft, doch wird die Dauer, die den 16-wöchigen, bezahlten Urlaub übersteigt, unbezahlter Urlaub gewährt.*	24 Monate	100% (1 Jahr), danach 80%	Befristet Angestellte haben bei einer Anstellung von mind. 3 Monaten Anspruch auf 3 Wochen, pro zusätzlicher Monat plus eine Woche; ab 1 Jahr wie unbefristet Angestellte.	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
TI	16 Wochen Nach der 14. Woche Möglichkeit eines Wiedereinstiegs zu 50% für 4 Wochen	100%	2 Wochen	-	Schwangere dürfen nur zu normalen Arbeitszeiten beschäftigt werden	720 Tage	100% (360 Tage), danach 90%	-	Die Probezeit dauert 6 Monate.
UR	EOG	EOG, aber tieferer Höchstbetrag pro Tag von 172 statt 196 CHF*	-	-	-	9 Monate	3 Monate 100%, dann 3 Monate 75%, dann 3 Monate 50%	-	Die Probezeit dauert 1 Jahr
VD	4 Monate Zusätzlich 1 Monat für stillende Mütter	100%	2 Wochen	Auch beim Kanton Beschäftigte, die laut EOG keinen Anspruch haben, erhalten die kantonalen Leistungen, sind aber verpflichtet, nach dem Mutterschaftsurlaub für eine bestimmte Zeit zu bleiben, sonst müssen Leistungen zurückgezahlt werden. Mitarbeiterinnen mit befristetem Vertrag von unter 1 Jahr haben auch Anrecht auf 4 Monate, die überobligatorischen Tage sind aber nicht bezahlt.	Schwangerschaftsbedingte (Teil-)Abwesenheiten in den 2 Wochen vor der Geburt werden als Mutterschaftsurlaub gezählt.	15 Monate	100% (1 Jahr), danach 80%	In Probezeit während 1 Monat Für befristet Angestellte im 1. Dienstjahr 1 Monat, im 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 3. Dienstjahr 4 Monate	-
VS	16 Wochen, wenn Arbeitsverhältnis nach der Geburt mind. 6 Monate weitergeführt wird. Endet es früher, wird gekürzt. 8 W., wenn es mit Geburt endet oder innert 6 Monaten nicht wiederaufgenommen wird.*	100%	2 Wochen	Bei einem befristeten Vertrag, der über den Zeitpunkt der Geburt hinausläuft, wird die Besoldung bei Mutterschaft bis Ende des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.	-	15 Monate ab 4. Dienstjahr 6 M. im 1. Dienstjahr 8 M. im 2. Dienstj. 12 M. im 3. Dienstj.	100% (1 Jahr), danach 50% 100% 100% 100%	-	-

	Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen während Schwangerschaft/vor der Geburt				Weitere Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt beziehbar	Regelungen für Spezialfälle	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Höhe Lohnfortzahlung (Krankheitsfall)	Regelungen für Spezialfälle	Bestimmungen, die Einkommenslücken verursachen oder vermeiden
ZG	16 Wochen	100%	4 Wochen	8 Wochen 100%, wenn Geburt in den ersten 2 Dienstjahren (danach EOG)	-	24 Monate	100% (1 Jahr), danach 80%	Befristet Angestellte haben Anspruch auf volle Besoldung während eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	-
ZH	16 Wochen	100%	2 Wochen	Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern die Anstellungsbehörde nachweist, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war.	Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Für weitere Dienstaussetzungen gelten die Bestimmungen über Krankheit.	12 Monate ab 3. Dienstjahr 6 M. 1. Dienstjahr 6 M. 2. Dienstjahr	100% 100% (3 Monate), danach 75% 100%	- Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, wird in der Regel die Weiterausrichtung von höchstens 75% bis zu längstens zwei Jahren bewilligt.	Für den Schutz der Schwangeren und Mütter ist das Arbeitsgesetz sinngemäss anwendbar.

*Regelung unter den Mindeststandards in OR und EOG

Quellen: Bundespersonalgesetz und kantonale Personalgesetze (inkl. Verordnungen, Reglementen, Weisungen) (vgl. Quellenverzeichnis); Bundesratsbericht (2016); Fuchs (2008); Darstellung BASS

14.2 Übersicht kantonale und nationale Gesamtarbeitsverträge

Tabelle 17: Regelungen in den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen	
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen direkt vor der Geburt	Dauer	Höhe (in % des Lohns)		Weitere Regelungen
L-GAV des Gastgewerbes (Stand 1. Januar 2014)	Nach EOG	Nach EOG	-			720 Tage Art. 23	80% Art. 23		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 23
GAV für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel (Stadt Zürich) (gültig ab 1. Januar 2015)	Nach EOG Art. 25 Abs.2	Nach EOG Art. 25 Abs.2	-			– im 2. Anstellungsmonat 1 Woche – im 3. Anstellungsmonat 3 Wochen – im 4. bis 12. Anstellungsmonat 5 Wochen – im 2. und 3. Anstellungsjahr 9 Wochen – im 4. Anstellungsjahr 10 Wochen – im 5. Anstellungsjahr 11 Wochen – im 6. Anstellungsjahr 12 Wochen – im 7. Anstellungsjahr 13 Wochen danach Anzahl Dienstjahre plus 6. Art. 25 Abs.2	100% Art.25 Abs.1	Gilt, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat Art. 25 Abs.1	
GAV der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (Juli 2013– Juni 2018)	16 Wochen Art. 18.2	100% Art.18.2 Abs.1	2 Wochen Art. 18.2 Abs. 2	Überobligatorische Regelung gilt erst ab 10-monatiger Dienstdauer Art. 18.2 Abs. 1		– im 1. Dienstjahr 1 Monat – ab 2. bis vollendetem 3. Dienstjahr 2 Monate – ab 4. bis vollendetem 9. Dienstjahr 3 Monate – ab 10. bis vollendetem 14. Dienstjahr 4 Monate – ab 15. bis vollendetem 19. Dienstjahr 5 Monate –ab 20. Dienstjahr 6 Monate Art. 18.1 Abs. 1	100% Art. 18.1 Abs. 1	Arbeitnehmerinnen mit Dienstdauer unter 10 Monaten haben für Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit zusammen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von <i>insgesamt</i> 2 Monaten. Art. 18.1 Abs. 4	
Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (2016–2018)	Nach EOG Art. 17 Abs.1	Nach EOG Art. 17 Abs.1	-	In Genf 16 Wochen à 80%		720 Tage Art. 28 Abs. 3	80% Art.28 Abs.2		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 29

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
LMV für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2012–2015 (Der Inhalt des LMV 2016 entspricht dem am 31.12.2015 gültigen Text des LMV 2012–2015; festgehaltene Änderungen betreffen Thematik nicht)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-	In den Bestimmungen zum Entschädigungsanspruch für Dienstleistende gemäss EOG wird nicht auf die Mutterschaftsentschädigung eingegangen (Art. 40). Leistungen bei Mutterschaft werden nur im Kontext der Taggeldversicherung angesprochen	720 Tage Art. 64 Abs.1, bei Schwangerschaft und Niederkunft zusätzlich 16 Wochen (Art. 74 Abs. 2 KVG)	90% Art.64 Abs.1	Das Merkblatt «Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe» verweist in Art. 5 Abs.2 auf die Bestimmungen in Art. 74 KVG	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 64
GAV der schweizerischen Uhren- und Mikroelektronikindustrie (Stand 1. Januar 2012)	16 Wochen Art. 23.1.2 Abs.1	100% Art. 23.1.2 Abs. 4	2 Wochen Art. 23.1.2 Abs. 1		Für einen begrenzten Zeitraum ist der volle Lohn durch den Arbeitgebenden geschuldet: im 1. Dienstjahr 1 Monat nach 1 Dienstjahr 2 Mte. nach 3 Dienstjahren 3 Mte. nach 8 Dienstjahren 4 Mte. nach 10 Dienstjahren 5 Mte. nach 20 Dienstjahren 6 Mte. Art. 22.3.1 Danach Taggeldversicherung während mind. 720 Tage zu 80% Art. 22.3.2	100% während 1 bis 6 Monaten (je nach Dienstalter), danach 80% Art. 22.3.1 Abs.1	Die Dauer des Lohnanspruchs wird für jeden Krankheitsfall, jede Niederkunft (sofern kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach EOG besteht) und jedes Unfallereignis getrennt berechnet. Art. 22.3.1 Abs.2	
AV für die grafische Industrie (2016–2018)	16 Wochen Art. 213 Abs. 1	100 % im ersten Monat, Art. 213 danach 80 % Art. 213 Abs.2	2 Wochen Art. 213 Abs. 1	War die Arbeitnehmerin vor der Geburt weniger als 270 Tage im Betrieb angestellt, besteht Anspruch auf Lohnzahlung von 100% im 1. Monat; danach Dauer und Entschädigung gemäss EOG Art. 213 Abs. 3	720 Tage Art. 212 Abs.1	Nettolohn Art. 212 Abs.1		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 212

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen	
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen		
VAB – Bankangestellte (gültig ab 1. Januar 2016)	14 Wochen Ziff. 29	100 % Ziff. 29		Beginn spätestens am Tag der Niederkunft Ziff. 29			Für einen begrenzten Zeitraum ist der volle Lohn durch den Arbeitgebenden geschuldet: im 1. Dienstjahr: 1 Monat 2. bis 4. Dienstjahr: 3 Mte. 5. bis 10. Dienstjahr: 6 Mte. 11.–14. Dienstjahr: 8 Mte. ab 15. Dienstjahr 12 Mte. Danach 80% während insgesamt 720 Tage. Ziff. 29	100% während 1 bis 12 Monaten (je nach Dienstalter), danach 80% Ziff. 29	
GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz (2016–2017)	16 Wochen Art. 13.2 Abs.1	80% Art. 13.2 Abs.1	-	Massgebender Lohn basiert auf dem Durchschnitt während der letzten 6 Monate Art. 13.2 Abs.1 Arbeitnehmerinnen, die keinen Anspruch auf Leistungen gemäss EOG haben, erhalten während mindestens 8 Wochen eine Lohnfortzahlung von 80%. Art. 13.2 Abs. 2	720 Tage Art. 13.1 Abs.3	80% Art. 13.1 Abs.3	Anspruch besteht nach Ablauf der Probezeit für Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von regelmässig mindestens 12,5 Stunden pro Woche; sonst OR Art. 13.1 Abs.3	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 13.1.1	
GAV für kaufmännische und technische Angestellte sowie Kader, Kanton Aargau (gültig ab 1. Januar 2009)	Nach EOG Art. 23 Abs. 2	Nach EOG Art. 23 Abs. 2	-	Ist Anspruchsvoraussetzungen nach EOG nicht erfüllt, so findet Art. 22 (Lohnfortzahlung bei Krankheit) Anwendung Art. 23 Abs. 2			im 1. Dienstjahr 1 Monat ab 2. Dienstjahr 2 Mte. ab 4. Dienstjahr 3 Mte. ab 10. Dienstjahr 4 Mte. ab 15. Dienstjahr 5 Mte. ab 20. Dienstjahr 6 Mte. Art. 22 Abs.2	100% Art. 22 Abs.1	

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen	
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen		
GAV für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte (2009)	Nach EOG Art. 35a	Nach EOG Art. 44	-				während der Probezeit: 1 Woche pro Monat im 1. Dienstjahr: 1 Monat nach 1. Dienstjahr: 2 Mte. nach 3 Dienstjahren: 3 Mte. nach 7 Dienstjahren: 4 Mte. nach 11 Jahren.: 5 Mte. nach 15 Jahren: 6 Mte. nach 19 Jahren: 7 Mte. nach 24 Jahren: 8 Mte. Art. 43 Abs.1	100% Art. 43 Abs.1	
Landesvereinbarung zwischen ASTAG und Les Routiers Suisses (LRS) (gültig ab 1. Januar / Juli 2014)	Nach EOG (nicht spez. geregelt)	Nach EOG (nicht spez. geregelt)	-				720/730 Tage (obligatorische Krankentaggeldversicherung) Art. 12	80% Art. 12	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 12
L-GAV für die Migros-Gruppe (2015–2018)	18 Wochen (wenn EOG Anspruch) Ziff. 48.1 Abs. 1	100 %, Ziff. 48.1 Abs. 1	-	Kein Anspruch, wenn Dienstverhältnis weniger als 3 Monate vor Niederkunft gedauert hat Überobligatorische Leistungen müssen zurückerstattet werden, wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes kündigt. Ziff. 48 Abs.5	Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt. Ziff. 47 Abs.3	730 Tage Ziff. 45.Abs.1	Nettolohn Ziff. 45 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 45.1 «Der Schutz der schwangeren Mitarbeiterin am Arbeitsplatz ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Es trifft gemeinsam mit Mitarbeiterin alle notwendigen Vorkehrungen, damit sie so beschäftigt und ihre Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, dass ihre Gesundheit und diejenige ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden». Ziff. 47 Abs.2	

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen	
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen		
AV COOP Genossenschaft (gültig ab 1. Januar 2014)	16 Wochen ab dem 4. Anstellungsjahr 14 Wochen im 1.-3. Anstellungsjahr Art. 51.1	100% Art. 51.1	-	14 Wochen zu 80%, wenn Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate gedauert hat oder vor dem 6. Schwangerschaftsmonat aufgelöst wurde.		2 Jahre Art. 47 Abs.1	90% Art. 47 Abs.1	während Probezeit: 1 Monat zu 90% Art. 47 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 47 kantonale Vorschriften bleiben vorbehalten. Art. 51.5
GAV Post CH AG (gültig ab 1. Januar 2016)	18 Wochen Ziff. 2.17.1 Abs.1	100% Ziff. 2.17.1 Abs.1	-		730 Tage Ziff.2.21.5 Abs.1	100% während 365 Tagen, danach 80% Ziff.2.21.5 Abs.1	Während Probezeit: längstens für 8 Wochen Art. 2.21.5 Abs.7 Während der Wartezeit (mind. 60 Tage) volle Lohnfortzahlung durch den Arbeitgebenden; danach Ergänzung der Taggeldleistungen auf insgesamt 100% des Nettolohns. Art. 2.21.5 Abs.2 u. 4	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 2.21.5	
GAV SBB (unterstehen dem BPG [stützt sich darauf, OR ist subsidiär anwendbar, Ziff. 1 Abs. 3]; Fassung 2015)	18 Wochen Anhang 6, Ziff. 8 Abs.1	100%	2 Monate Anhang 6, Ziff. 8 Abs.3	Massgebendes Einkommen bei Arbeitnehmerinnen im Stundenlohn: Durchschnitt der 12 Monate vor Beginn des Urlaubs Anhang 6, Ziff. 8 Abs.2 Wird ein Kind nach dem 6. Schwangerschaftsmonat tot geboren, besteht Anspruch auf 2 Monate bezahlten Urlaub. Anhang 6, Ziff.8 Abs.4 4	Bis 3 Tage gelten Abwesenheiten auf blosser Mitteilung hin als Kurzabsenzen und werden bezahlt. Für bezahlte Abwesenheiten von mehr als drei Tagen kann Arztzeugnis verlangt werden. Art. 139 Abs.1 bis 3	2 Jahre Art. 125 Abs.1	100% im 1. Jahr, 90% im 2. Jahr Art. 125 Abs.3	längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Art. 125 Abs.1	Wenn bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten (gemäss ärztlicher Bescheinigung) keine zumutbare Ersatzarbeit zugewiesen werden kann, hat die Mitarbeiterin nach Vorweisen eines Arztzeugnisses Anspruch auf 100% ihres Lohnes. Art. 137 Abs. 1 bis 3 Dasselbe gilt, wenn für Nachtdienst keine geeignete Ersatzarbeit gefunden werden kann Art. 140 Abs.2

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
GAV Swisscom (1.1.2013–31.12.2015; Sofern keine der GAV-Parteien eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser GAV automatisch um ein Jahr bis zum 31.12.2016.)	17 Wochen Ziff. 2.5.4 Abs.1	100 % Ziff. 2.5.4 Abs. 1	2 Wochen Ziff. 2.5.4 Abs. 2	Auf einem Langzeitkonto können Überstunden zu besonderen Verwendungszwecken angespart werden, u.a. für die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs oder für eine Arbeitszeitreduktion beim Wiedereinstieg (zu gleichbleibendem Lohn). Das Langzeitkonto kann für maximal 3 Jahre geführt werden und höchstens 240 h betragen. Ziff. 2.3.7	730 Tage Ziff. 2.8 Abs.1	100% Ziff. 2.8 Abs.1		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 2.8.1
CCT Cadre du commerce de détail du canton de GE (gültig ab 1.10.2014)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-		720 Tage Art. 9 Abs.1	80% Art. 9 Abs.1	gilt nicht für Probezeit Art. 9 Abs. 1 für befristete Verträge gilt OR 324a	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 9
GAV für das schweizerische Metzgereigewerbe (Ausgabe 2011 mit Berücksichtigung der Änderungen 2015)	Nach EOG Art. 47 Abs.1	Nach EOG Art. 47 Abs.1	-		730 Tage Art. 45 Abs.4	80% Art. 45 Abs.1	Taggeldversicherung obligatorisch für Angestellte ab dem 4. Dienstmonat Art. 45 Abs.1 Bei Leistungsaufschub (höchstens 30 Tage), ist der 100%ige Lohn zu entrichten mit Ausnahme des unbezahlten Karenztages. Art. 45 Abs.4	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 45 Verweis auf ArG 35–35b sowie ArGV1 60–66 Art. 47 Abs.2
GAV für das Schreinereigewerbe (2012–2015; 2016 nach wie vor in Kraft)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-		720 Tage Art. 24 Abs.4	80% Art. 24 Abs.4	Beginn der Versicherungspflicht ist am Tag des Arbeitsbeginns Art. 24 Abs.4	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 24
LGAV für das Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe (gültig ab 1.1.2014)	nach EOG Art. 48.5	nach EOG Art. 48.5	-		720 Tage Art. 49.1	80% Art. 48.1	Gilt, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Mte. eingegangen ist. Art. 47.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 48

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes (2014–2018)	16 Wochen (gemäss Art. 74 Abs.2 KVG) Art. 47.1	80%	-	In Ergänzung zur staatlichen Mutterschaftsversicherung werden die im KVG vorgeschriebenen Leistungen (16 Wochen) erbracht. Art. 47.1		720 Tage Art. 47 Abs.1	80% Art. 46 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 46
GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (gültig ab 1. Januar 2014)	16 Wochen (gemäss Art. 74 Abs. 2 KVG) Art. 50.1	80%		In Ergänzung zur staatlichen Mutterschaftsversicherung werden die im KVG vorgeschriebenen Leistungen (16 Wochen) erbracht. Art. 50.1		720 Tage Art. 50 Abs.1	80% Art. 49 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 49
GAV für das Maler- und Gipsergewerbe (2016–2019; gültig ab 1. Juni 2016)	16 Wochen (wenn nach EOG Anspruch besteht) Art. 15 Abs.3	80% Art.15 Abs.3	2 Wochen (Muss) Art. 14 Abs.3	Erbringt die Erwerbssatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebenden während höchstens 8 Wochen. Art. 14 Abs.4	Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebenden gemäss Art. 324a OR. Art. 14 Abs.4	730 Tage Art. 13 Abs.1	80% Art. 13 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art.13 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten. Art. 15 Abs.1
GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz 2011-2016 [GAV-SOR]	Nach EOG Art. 36 Abs.1	Nach EOG Art. 36 Abs.2	-			720 Tage Art. 35 Abs.1	80% Art. 35 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 35 Bei Leistungsaufschub ist der 100%ige Lohn zu entrichten (ausgenommen 2 unbezahlte Karenztage). Art. 35. Abs.1

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
GAV für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen (seit 1. Juli 2014)	Nach EOG Art. 17 Abs.4	Nach EOG Art. 17 Abs.5	-		720 Tage Art. 17 Abs.2	80% Art. 17 Abs.2	Angestellte im Stundenlohn erhalten den durchschnittlichen Lohn der letzten 9 Kalendermonate Art. 17 Abs.2	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 17
GAV für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (gültig ab 1. Mai 2012)	18 Wochen Art. 15.Abs.1	100%	4 Wochen Art. 15 Abs.1		720 Tage Art. 22 Abs.1	100% Art.22 Abs.1		
GAV SRG SSR idée suisse (seit 1. Januar 2013)	16 Wochen Art. 20. Abs. 3	100% (keine explizite Regelung)	2 Wochen Art. 20. Abs.3		730 Tage Art. 18 Abs.1	100% Art. 18 Abs.1	Angestellte im Stundenlohn erhalten den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Kalendermonate (inklusive Ferienschädigung) Art. 17 Abs.4	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 16.3 Im Fall einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Arbeitgeberin frühzeitig zu informieren, damit die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen eingehalten werden können. Art. 20 Abs.1
CCT Commerce de détail Ville de Lausanne (gültig ab 1. Februar 2014)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-		730 Tage Art. 13 Abs.1	80 % Art. 13 Abs.1	Während der Zeit des Leistungsaufschubs zahlt Arbeitgeber 100% des Lohnes. Art. 13 Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 13
GAV für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbe (gültig ab 1. Januar 2015)	Nach EOG Art. 34 Abs. 1	Nach EOG Art. 34 Abs. 2	-	Wenn nach EOG kein Anspruch, Anwendung von Art. 324a OR Art. 34 Abs. 2	730 Tage Art. 33. Abs.2	80% Art. 33. Abs.2		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 33
GAV für das Innendekorationsgewerbe und den Möbelfachhandel (2015)	Nach EOG Art. 12.1	80%		Falls sich Arbeitnehmerin nach der Niederkunft für 3 Jahre verpflichtet, erhält sie ab 2. Dienstjahr zwei zusätzliche Wochen Mutterschaftsurlaub mit 80% Vergütung Art. 12.1 Abs. 3	730 Tage Art. 12 Abs.1	80% Art. 12 Abs.1		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 12.2

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
CCT pour le secteur du nettoyage dans le canton du Genève (2011–2013) Automatische Verlängerung um jeweils ein Jahr, wenn keine Partei kündigt Art. 30 Abs. 2.	Nach EOG Ziff.17 Bst. B	Nach EOG Ziff.17 Bst. B	-		720 Tage ausser nicht versicherbare Angestellte. Dort gilt die Berner Skala. Ziff.17 Bst. A	80% Ziff.17 Bst. A	Gilt nicht in Probezeit Ziff. 17 Bst. A	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Ziff. 17
CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse Romande (2014–2017)	Nach EOG und kantonalen Gesetzen Art. 24 Bst. B	Nach EOG und kantonalen Gesetzen Art. 24 Bst. B	-		720 Tage Art. 24 Bst. A Abs.3	80% Art. 24 Bst. A Abs.2	Gilt während Dauer des Arbeitsvertrages Art. 24 Bst. A Abs.1	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art.24
GAV Holzbau, Deutschschweiz und Kt. TI (Ausgabe 2015)	Nach EOG Art. 40	Nach EOG Art. 40	-		730 Tage Art. 37c	80% Art. 37c	Bei befristeter Anstellung gilt der Versicherungsschutz bis höchstens 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Art. 37i	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 37a
GAV Schweizerisches Bauhauptgewerbe für Baukader (Poliere und Werkmeister) (2008; Zusatzvertrag 2012)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-	In den Bestimmungen zum Entschädigungsanspruch für Dienstleistende gemäss EOG wird nicht auf die Mutterschaftsentschädigung eingegangen (Art. 15).	Für einen begrenzten Zeitraum ist der volle Lohn durch den Arbeitgeber geschuldet: im 1. Dienstjahr (nach Beschäftigungsdauer von mind. 3 Mte) 1 Monat im 2./3. Dienstjahr 2 Mte. 4. bis 6. Dienstjahr 3 Mte. 7. bis 9. Dienstjahr 4 Mte. 10. bis 14. Dienstjahr 5 Mte. ab20. Dienstjahr 6 Mte. Art. 14.1.1 Danach Taggeldversicherung während mind. 720 Tage zu 90% Art. 14.2.3 / Art. 3.4 (Zusatzvertrag)	100% während 1 bis 6 Monaten (je nach Dienstalter), danach 90% Art. 14.1.1 / Art. 3.4 (Zusatzvertrag)	Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen Art. 14.2.3	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 14.2.1
GAV für das Autogewerbe im Kanton Zürich (gültig ab 1. Januar 2001)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	nach EOG (nicht spez. geregelt)	-	In den Bestimmungen zum Entschädigungsanspruch für Dienstleistende gemäss EOG wird nicht auf die Mutterschaftsentschädigung eingegangen Art. 17.2	720 Tage Art. 19.3	80% Art. 19.1		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 19
GAV für die Grüne Bran-	Nach EOG	Nach EOG	-		Die Versicherungsleistungen	80%	Bei befristeten Arbeits-	Verpflichtung zu Tag-

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
che (2015 – 2018)	Art. 56	Art. 56				müssen 90 Tage nach Eintritt in den Betrieb während 720 Tagen ausgerichtet werden. Art. 55.5	Art. 55.3 verhältnissen von mind.3 Mte Dauer besteht eine Lohnfortzahlungspflicht zu 100% von: im 1. Jahr 3 Wochen im 2. Jahr 4 Wochen Art. 55.1	geldversicherung bei unbefristetem Arbeitsverhältnis Art. 55.3
CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (Etat au 1er janvier 2017)	16 Wochen Art. 3.27.1 zusätzlich 4 Wochen für stillende Mütter Art. 3.28.1	100% Art. 3.27.1	2 Wochen Art. 3.27.2	Bei schwankenden Pensen oder Pensenreduktion während der Schwangerschaft soll sich der Arbeitgeber für die Berechnung der Entschädigung an der Praxis der Ausgleichskassen gemäss EOG orientieren Art. 3.27.1	720 Tage Art. 3.23.1 ausser nicht versicherbare Angestellte. Dort gilt die Berner Skala. Art. 3.23.4	90% Art. 3.23.1	Angestellte mit variablem Lohn erhalten den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Kalendermonate Art. 3.23.1 Während der Zeit des Leistungsaufschubs zahlt Arbeitgeber 90% des Lohnes (gilt nicht in Probezeit und muss nicht häufiger als 2x in einem Jahr geleistet werden) Art. 3.23.2/3	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 3.23.1 Der schriftlich über die Schwangerschaft informierte Arbeitgeber hat für den Schutz der Schwangeren und des Kindes zu sorgen Art. 3.25
GAV für das Personal Bernischer Spitäler (gültig ab 1. Januar 2011)	16 Wochen Art. 13.11.1	100% Art. 13.11.1	2 Wochen Art. 3.11.3		Für einen begrenzten Zeitraum ist der volle Lohndurch den Arbeitgeber geschuldet: im 1. Dienstjahr 6 Mte. im 2. Dienstjahr 8 Mte. im 3. Dienstjahr 10 Mte. ab 4. Dienstjahr 12 Mte. Art. 13.7.2 Danach Deckung während mind. 730 Tage zu 80% Art. 13.7.3	100% während 6 bis 12 Monaten (je nach Dienstalter), danach 80% Art. 13.7.1/3	Die Lohnfortzahlungspflicht entsteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ange treten und für länger als drei Monate vereinbart wurde. Art. 13.7.5 Mitarbeitende mit einem bis zu drei Monaten befristeten Arbeitsvertrag haben Anspruch auf eine Fortzahlung von 3 Wochen. Art. 13.7.6	Verweis auf ArG und seine Verordnungen Art. 9.3

GAV	Bestimmungen Mutterschaftsurlaub				Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit			Weitere relevante Bestimmungen
	Dauer	Betrag (in % des Lohns)	Maximal vor der Geburt	Weitere Regelungen	Pauschalregelungen Dauer direkt vor der Geburt	Höhe (in % des Lohns)	Weitere Regelungen	
CCT dans le secteur social parapublic vaudois (Etat au 1er janvier 2017)	120 Tage (~17 Wochen) Art. 3.29.1 zusätzlich 1 Monat für stillende Mütter Art. 3.30	100% Art. 3.29.1	2 Wochen Art. 3.29.2	Bei schwankenden Pensen oder Pensenreduktion während der Schwangerschaft soll sich der Arbeitgeber für die Berechnung der Entschädigung an der Praxis der Ausgleichskassen gemäss EOG orientieren Art. 3.29.1	730 Tage Art. 3.25.1 ausser nicht versicherbare Angestellte. Dort gilt die Berner Skala. Art. 3.25.6	100% während 90 Tagen, danach 90% Art. 3.25.2	Angestellte mit variablem Lohn erhalten den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Kalendermonate Art. 3.25.3	Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 3.25.1 Der schriftlich über die Schwangerschaft informierte Arbeitgeber hat für den Schutz der Schwangeren und des Kindes zu sorgen Art. 3.27 Kündigungsschutz während Schwangerschaft, Mutterschafts- und Stillurlaub Art. 2.10.1c
GAV für das schweizerische Coiffeurgewerbe (gültig ab 1. Oktober 2013)	Nach EOG Art. 44	Nach EOG Art. 44	-		730 Tage Art. 43.2 ausser nicht versicherbare Angestellte. Dort gilt : im 1. Dienstjahr 3 Wochen im 2. Dienstjahr 7 Wochen ab dem 3. Dienstjahr 12 Wochen Art. 43.6	80% Art. 43.2		Verpflichtung zu Taggeldversicherung Art. 43.1

Quelle: Bundesratsbericht (2016), Gesamtarbeitsverträge mit mehr als 5'000 unterstellten Arbeitnehmenden (Quellenverzeichnis 12); GAV-Register des BFS (2016) GAV ohne Datenschutz mit mindestens 5'000 Unterstellten,

Anmerkung: Analog zum Bundesratsbericht (2016) beruht die Auswahl der untersuchten Gesamtarbeitsverträge mit mehr als 5'000 Unterstellten auf den Zahlen aus dem Jahr 2007 «Verzeichnis der Gesamtarbeitsverträge (GAV), Stand am 1. Mai 2007», ergänzt um acht weitere GAV ohne Datenschutz aus dem BFS-Register 2016 (letzte acht GAV in Tabelle)

Eine vollständige Liste mit den Namen der GAV, die im Jahr 2016 mindestens 5'000 Unterstellte hatten (insgesamt 42 Verträge), ist trotz Datenschutzvertrag gemäss BFS nicht lieferbar, da gewisse Verträge als vertraulich eingestuft sind.

Darstellung BASS

14.3 Gewichtete Auswertungen Arbeitgebendenbefragung

Gewichtete Auswertungen zum Abschnitt 5.2

Tabelle 18: Anzahl Schwangerschaften bei den teilnehmenden Arbeitgebern (vgl. Tabelle 7)

Anteil Arbeitgeber mit schwangeren Mitarbeiterinnen in den letzten Jahren	
Total	60%
Total gewichtet nach Grösse und Branche	41%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Gewichtete Auswertungen zum Abschnitt 6.2

Tabelle 19: Anteil Arbeitgeber mit Arbeitsausfällen von Mitarbeiterinnen während den letzten zwei Monaten der Schwangerschaft (vgl. Tabelle 12)

	Anteil Arbeitgeber mit Ausfällen		
	vollzeit	teilzeit	voll- und/oder teilzeit
Total	72%	40%	86%
Total gewichtet nach Grösse und Branche	66%	36%	82%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Gewichtete Auswertungen zum Abschnitt 7.2

Tabelle 20: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bei den teilnehmenden Arbeitgebern (vgl. Abbildung 36)

	Total	Total gewichtet nach Grösse und Branche
Dauer des Mutterschaftsurlaubs gemäss gesetzlichen Vorgaben	58%	68%
längere Dauer des Mutterschaftsurlaubs	36%	21%
weiss nicht / keine Angabe	6%	11%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Tabelle 21: Höhe der Mutterschaftsentschädigung bei den teilnehmenden Arbeitgebern (vgl. Abbildung)

	Total	Total gewichtet nach Grösse und Branche
Entschädigung gemäss gesetzlichen Vorgaben	38%	45%
Entschädigung von 80% des vorgeburtlichen Einkommens	13%	13%
Höhere Entschädigung	35%	23%
weiss nicht / keine Angabe	14%	19%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Tabelle 22: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs und Höhe der Mutterschaftsentschädigung bei den teilnehmenden Arbeitgebern (vgl. Abbildung 50)

	Total	Total gewichtet nach Grösse und Branche
Mutterschaftsurlaub gemäss gesetzlichen Vorgaben	42%	51%
Mutterschaftsurlaub mit längerer Dauer und höherer Entschädigung	25%	13%
Mutterschaftsurlaub mit höherer Entschädigung, ohne längere Dauer	10%	9%
Mutterschaftsurlaub mit längerer Dauer, ohne höhere Entschädigung	8%	5%
Längere Dauer, Entschädigung nicht bekannt	3%	3%
Dauer gemäss gesetzlichen Vorgaben, Entschädigung nicht bekannt	6%	8%
Dauer und Höhe der Entschädigung nicht bekannt	7%	11%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Gewichtete Auswertungen zum Abschnitt 8.2

Tabelle 23: Anteil Arbeitgeber mit Risikobeurteilung und Gründe für fehlende Risikobeurteilung (vgl. Abbildung 58)

	ja	nein, da keine entsprechenden Tätigkeiten	nein, da keine Frauen in entsprechenden Tätigkeiten	nein, Erwartung, dass betroffene Frauen sich melden	nein, anderer Grund	weiss nicht / keine Angabe	Total
Total	16%	38%	19%	16%	4%	6%	100%
Total gewichtet	12%	41%	22%	15%	3%	7%	100%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Gewichtete Auswertungen zum Abschnitt 9.2

Tabelle 24: Art der finanziellen Absicherung von Arbeitgebern für gesundheitsbedingte Erwerbsausfälle (vgl. Abbildung 69)

	Das Unternehmen trägt das Risiko	Taggeldversicherung	Mischform	weiss nicht / keine Angabe	Total
Total	6%	70%	5%	19%	100%
Total gewichtet	6%	69%	3%	22%	100%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Gewichtete Auswertungen zum 10.2

Tabelle 25: Meinungen zu einem bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von Arbeitgebern, die keinen bezahlten Urlaub vor der Geburt gewähren (vgl. Abbildung 78)

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	weiss nicht / keine Angabe
Ungewichtete Auswertungen					
... wäre sinnvoll, da die meisten schwangeren Frauen i. u. Betrieb kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten.	23%	24%	12%	13%	28%
... wäre für unseren Betrieb nützlich.	19%	25%	16%	18%	22%
... ist nicht nötig, da die bestehenden gesetzlichen Regelungen ausreichen.	22%	21%	19%	16%	22%
... würde in unserem Betrieb helfen, Planungsunsicherheiten zu vermeiden.	18%	26%	15%	19%	22%
... würde dazu beitragen, die finanziellen Risiken für unseren Betrieb zu verringern.	15%	24%	16%	18%	27%
... würde dazu beitragen, die finanzielle Absicherung für die werdenden Mütter in unserem Betrieb zu verbessern.	11%	18%	18%	25%	29%
... ist nicht nötig, da für unseren Betrieb Lösungen auf Ebene der Gesamtarbeitsverträge bestehen.	10%	8%	10%	38%	34%
Gewichtete Auswertungen					
... wäre sinnvoll, da die meisten schwangeren Frauen in u. Betrieb kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten.	20%	20%	11%	14%	35%
... wäre für unseren Betrieb nützlich.	17%	22%	16%	19%	25%
... ist nicht nötig, da die bestehenden gesetzlichen Regelungen ausreichen.	23%	18%	17%	16%	25%
... würde in unserem Betrieb helfen, Planungsunsicherheiten zu vermeiden.	16%	24%	13%	21%	26%
... würde dazu beitragen, die finanziellen Risiken für unseren Betrieb zu verringern.	15%	21%	15%	18%	31%
... würde dazu beitragen, die finanzielle Absicherung für die werdenden Mütter in unserem Betrieb zu verbessern.	12%	17%	16%	20%	34%
... ist nicht nötig, da für unseren Betrieb Lösungen auf Ebene der Gesamtarbeitsverträge (GAV) bestehen.	11%	8%	10%	33%	38%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Tabelle 26: Meinungen zum bezahlten Mutterschaftsurlaub vor der Geburt von Arbeitgebern, die einen solchen gewähren (vgl. Abbildung 79)

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	weiss nicht / keine Angabe
Ungewichtete Auswertungen					
... ist sinnvoll, da die meisten schwangeren Frauen i. u. Betrieb kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten.	37%	28%	13%	9%	12%
... ist für unseren Betrieb nützlich.	29%	31%	15%	10%	15%
... ist in unserem Betrieb gut geregelt.	29%	32%	16%	10%	13%
... hilft in unserem Betrieb, Planungsunsicherheiten zu vermeiden.	40%	27%	12%	9%	13%
... trägt dazu bei, die finanzielle Absicherung für die werdenden Mütter in unserem Betrieb zu verbessern.	18%	20%	13%	25%	25%
... ist auf Ebene der Gesamtarbeitsverträge gut geregelt.	21%	9%	3%	17%	49%
Gewichtete Auswertungen					
... ist sinnvoll, weil die meisten schwangeren Frauen in u. Betrieb kurz vor dem Geburtstermin nicht mehr arbeiten.	32%	27%	19%	9%	13%
... ist für unseren Betrieb nützlich.	30%	33%	13%	11%	13%
... ist in unserem Betrieb gut geregelt.	31%	31%	16%	10%	12%
... hilft in unserem Betrieb, Planungsunsicherheiten zu vermeiden.	39%	28%	13%	9%	11%
... trägt dazu bei, die finanzielle Absicherung für die werdenden Mütter in unserem Betrieb zu verbessern.	19%	18%	14%	24%	25%
... ist auf Ebene der Gesamtarbeitsverträge (GAV) gut geregelt.	25%	10%	4%	16%	45%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3575

Tabelle 27: Meinungen zur nötigen Dauer eines allfälligen bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt (vgl. Abbildung 81)

	bis 2 Wochen	bis 4 Wochen	mehr als 4 Wochen	gar kein bezahlter MU vor der Geburt	weiss nicht / keine Angabe
Total	27%	35%	6%	17%	15%
Total gewichtet	26%	32%	6%	19%	17%

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2016, Berechnungen BASS, n=3557

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**