Mutterschaftsurlaub : Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt

Autor(en): **Rudin, Melania**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **118 (2020)**

Heft 10

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-949101

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mutterschaftsurlaub: Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt

Eine Grundlagenstudie rund um die Thematik eines pränatalen Mutterschaftsurlaubs lieferte erstmals Kennzahlen zu Erwerbsverläufen vor und nach der Geburt sowie zu Absicherungslücken, Einkommenseinbussen und Herausforderungen für betroffene Frauen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die vom Bundesamt für Sozialversicherungen veranlasste Studie diente als Grundlage für den Bericht des Bundesrates, mit dem er zu einem Postulat von Ständerätin Maury Pasquier Stellung nahm.

TEXT:
MELANIA RUDIN

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Mütter während der sogenannten Mutterschaft (Art. 5 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG]) arbeitsrechtlich schützen und wirtschaftlich absichern, werden durch das Gleichstellungsgesetz (GlG), Arbeitsgesetz (ArG), Obligationenrecht (OR) und Erwerbsersatzgesetz (EOG) abgesteckt. Derweil das GlG ein allgemeines Diskriminierungsverbot von Arbeitnehmerinnen, gerade auch unter Berufung auf eine Schwangerschaft, festhält, schützen das ArG und die dazugehörigen Verordnungen die Gesundheit der meisten beschäftigten Frauen während der Schwangerschaft und unmittelbar nach der Niederkunft u. a. mit einem achtwöchigen Beschäftigungsverbot und sie nennen die Bedingungen, unter denen die Betroffenen beschäftigt werden dürfen (Mutterschutz). Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse hält das OR den Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub und den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs fest. Das EOG und seine Verordnung schliesslich regeln die minimale Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs.

Für den Mutterschaftsurlaub und den Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst gelten anstelle des OR die Personalgesetze von Bund, Kantonen oder Gemeinden. Ein Grossteil der Kantone sowie der Bund gehen für ihre Angestellten über die Standards des EOG und des OR hinaus und ermöglichen insbesondere einen Teilbezug des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt, üblicherweise im Umfang von zwei Wochen, wobei der nachgeburtliche Urlaub weiterhin 14 Wochen beträgt.

Erkenntnisinteresse und Untersuchungsdesign

Um die These zu prüfen, dass die bestehenden rechtlichen Normen Unterbrüche der Erwerbstätigkeit vor dem Geburtstermin, wie sie eine Mehrheit der Schwangeren beansprucht, nur ungenügend berücksichtigen, überwies der Ständerat ein Postulat von Ständerätin Maury Pasquier (15.3793), das den Bundesrat aufforderte, in einem Bericht das Ausmass, die Begründung sowie die finanzielle Absicherung vorgeburtlicher Erwerbsunterbrüche darzulegen und den Handlungsbedarf für einen pränatalen Mutterschaftsurlaub zu prüfen. Als Grundlage für den Bericht analysierte eine vom Bundesamt für Sozialversicherungen veranlasste Studie einerseits den bestehenden gesetzlichen Rahmen für den Mutter- bzw. Gesundheitsschutz vor der Niederkunft. Andererseits erfolgte eine Befragung von Müttern, die nach der Geburt eine EO-Entschädigung erhielten, und von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu den konkreten Erfahrungen mit dem Schutz von Arbeitnehmerinnen während der gesamten Mutterschaft. Die Studie stützt sich auf die Antworten von 2809 Frauen mit Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung und von 3575 Betrieben.

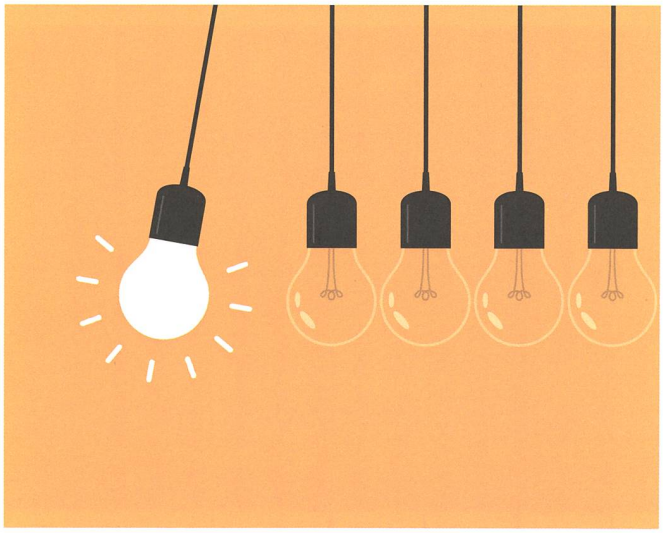
Absicherungslücken bestehen zum einen im Arbeitsgesetz, zum anderen im Obligationenrecht.

Gesetzliche Rahmenbedingungen für die Zeit der Schwangerschaft

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

Absicherungslücken

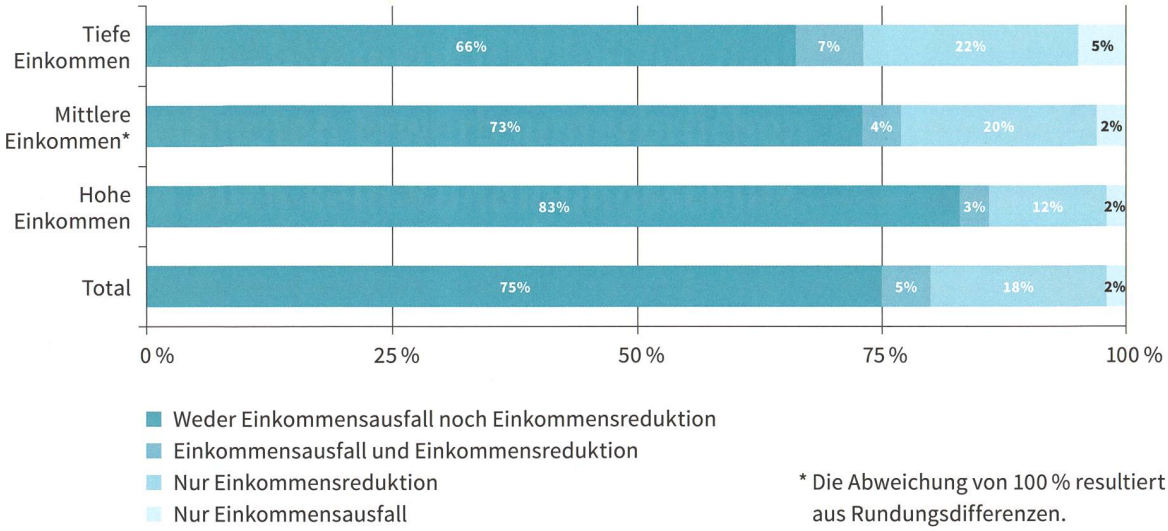
Absicherungslücken bestehen zum einen im ArG, zum anderen im OR. Erstens sind Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft und in Privathaushalten sowie Heimarbeitnehmerinnen dem ArG nicht oder nur teilweise unterstellt. Folglich gilt der darin festgelegte Schutz vor unzulässigen gefährlichen oder beschwerlichen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



Shutterstock

Abbildung 1: Anteil Frauen mit Einkommenseinbussen während der Schwangerschaft

Mütterbefragung des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) 2017, Berechnungen BASS



* Die Abweichung von 100 % resultiert aus Rundungsdifferenzen.

Herausforderungen

Insbesondere Arbeitnehmerinnen in noch nicht gefestigten oder atypischen Arbeitsverhältnissen haben während einer Schwangerschaft ein erhöhtes Risiko arbeitsrechtlicher und dadurch wirtschaftlicher Nachteile. Für Frauen, die während der Probezeit schwanger werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Erwerbsunterbrüchen und auch kein Kündigungsschutz. Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen haben keinen Kündigungsschutz, weil der befristete Vertrag gemäss OR keine Kündigung vorsieht und ohne eine solche auf den Beendigungstermin hin ausläuft. Bei Frauen mit schwankendem Einkommen kann die freiwillige oder unfreiwillige Stundenkürzung nebst kurzfristigen Lohneinbussen auch die Höhe der späteren Mutterschaftsentschädigung vermindern.

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

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

Die Mutterschaft in unterschiedlicher Beurteilung

Mutterschutz

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

Erwerbsverläufe

Die Ergebnisse der Mütter- und Unternehmensbefragung zeigen übereinstimmend, dass Erwerbsausfälle während der Schwangerschaft weit verbreitet sind. 81 % der befragten Frauen und 86 % der befragten Betriebe waren mit gesundheitlich begründeten Erwerbsunterbrüchen schwangerer Frauen konfrontiert. Zu einem grossen Teil

waren die Frauen dabei voll arbeitsunfähig, seltener teilarbeitsfähig. Die Erwerbsunterbrüche dauern im Mittel sechs Wochen und werden viel häufiger mit gesundheitlichen Beschwerden begründet als mit unzumutbarer gefährlicher oder beschwerlicher Arbeit. Ein Grossteil der Erwerbsunterbrüche erfolgt gegen Schluss einer Schwangerschaft: In den letzten 14 Tagen der Schwangerschaft waren gut zwei Drittel der befragten Frauen voll- oder teilweise krankgeschrieben, in den letzten Tagen vor der Geburt erhöht sich dieser Anteil auf 76 %. Hingegen arbeiten 16 % der Frauen fast bis zur Niederkunft.

Finanzielle Absicherung

Sowohl die befragten Frauen als auch die Betriebe gaben an, wegen Mutterschaft wirtschaftliche Nachteile erfahren zu haben. Ein Viertel der befragten Frauen musste während der Schwangerschaft Einkommenseinbussen hinnehmen, wobei ein partieller Einkommensausfall häufiger war als ein totaler. Ein besonders hohes Risiko für Einbussen tragen Angestellte im Stundenlohn, solche mit wenigen Dienstjahren, Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, jüngere Frauen sowie Geringverdienerinnen (siehe Abbildung 1).

Die Betriebe verfügen zwar grösstenteils über eine Taggeldversicherung, die bei einem gesundheitlich begründeten Erwerbsunterbruch einer schwangeren Mitarbeiterin für eine begrenzte Zeit die Lohnfortzahlung übernimmt; während der Wartefrist, die je nach Vertrag zwischen 14 und 180, in der Regel 30 Tage dauert, tragen jedoch sie das finanzielle Risiko. Gegen den Erwerbsunterbruch bei einem arbeitsrechtlich begründeten Beschäftigungsverbot hingegen kann sich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht versichern. Sieht sie/er sich ausserstande, eine gleichwertige Ersatzarbeit anzubieten, kann die schwangere Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleiben und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss ihr auf die eigenen Kosten 80 % des bisherigen Lohnes entrichten.

Der Anteil der Frauen, die einen Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt antreten, ist gering (3 % aller Befragten).

Mutterschaftsurlaub

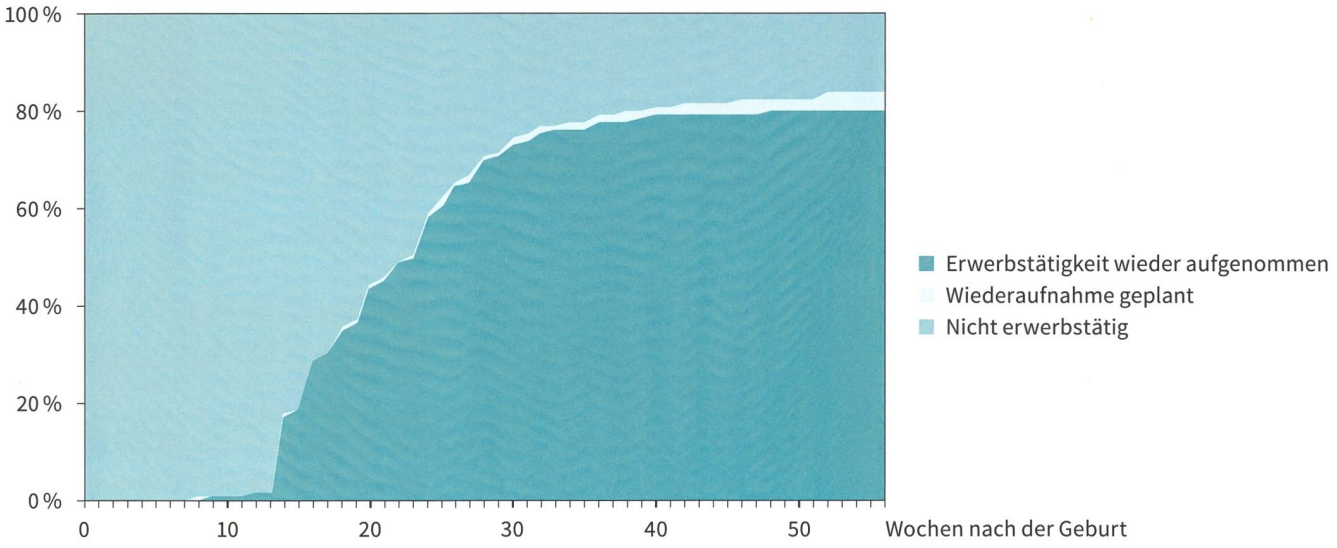
Für knapp die Hälfte der befragten Frauen und überdurchschnittlich oft für solche mit höherer Ausbildung bewegen sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die Höhe der Entschädigung über dem gesetzlichen Obligatorium. Wobei überobligatorische Regelungen eher in grösseren Unternehmen und häufig in der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs- und Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen sind. Der Anteil der Frauen, die einen Teil des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bereits vor der Geburt antreten, ist gering (3 % aller Befragten). Denn die meisten Frauen ziehen es vor, den Urlaub ganz nach der Geburt zu beanspruchen. 14 Wochen nach der Niederkunft ist denn auch nur eine Minderheit der Frauen bereits wieder erwerbstätig (18 %). In individueller Absprache mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, die über die Bestimmungen des EOG hinausgeht, kehrt die Hälfte der befragten Frauen nach 22 Wochen wieder in den Erwerbsalltag zurück (siehe Abbildung 2).

Weiterarbeit

Bei mehr als 10 % der Frauen wurde bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft über eine Auflösung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einverständnis gesprochen oder eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber nach dem Mut-

Abbildung 2: Anzahl Wochen bis zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Mütterbefragung des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) 2017, Berechnungen BASS



terschaftsurlaub in Aussicht gestellt. Nach der Niederkunft haben insgesamt 6 % der befragten Frauen die Stelle von sich aus aufgegeben, 3 % haben nach Ablauf des Kündigungsschutzes eine Kündigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erhalten. Es ist nicht bekannt, inwiefern eine selbst eingereichte Kündigung auch auf Drängen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erfolgte. Viele Mütter, die vor der Niederkunft berufstätig waren, aber nach dem Mutterschaftsurlaub keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, begründeten ihre derzeitige Erwerbslosigkeit mit dem fehlenden Willen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, sie zu einem geringeren Pensum weiterzubeschäftigen. Eine Auswertung speziell für die «Soziale Sicherheit / CHSS» zeigt, dass insgesamt 11 % der Frauen, die vor der Geburt erwerbstätig waren, nach dem Mutterschaftsurlaub nicht arbeiteten, obschon sie es wollten. Werden als Ursache für unfreiwillige längere Erwerbspausen noch gesundheitliche Komplikationen oder eine mangelnde Kinderbetreuung berücksichtigt, erhöht sich ihr Anteil auf 15 %.

Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind sich ihrer Pflicht zur Risikobeurteilung von Arbeiten, die für die Mutter und das ungeborene Kind potenziell gefährlich oder beschwerlich sein könnten, nicht bewusst.

Handlungsbedarf

Die Befragung der Mütter und Betriebe zeigt, dass ein bezahlter Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nur einem Teil der Herausforderungen begegnen würde, die sich rund um die Mutterschaft ergeben. Vielen der betroffenen Frauen gelingt der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nicht reibungslos. Aus ihrer Sicht besteht die grösste Herausforderung darin, eine gute Lösung für die Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden. Aus Sicht der Mütter steht weniger eine Aufteilung des Mutterschaftsurlaubs auf die Zeit vor oder nach der Geburt zur Diskussion. Vielmehr bemängeln sie seine ungenügende Gesamtdauer. Und auch der Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit stehen weit oben auf der Liste der ungelösten Anliegen.

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

Fazit: Informationslücke der Arbeitgeberschaft schliessen

Ein über Sozialversicherungsabgaben finanzierter Urlaub vor der Niederkunft würde v. a. betroffene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entlasten, denn bei einer Lohnfortzahlungspflicht bei gesundheitsbedingten Absenzen tragen sie die ungedeckten Lohnkosten. Schwangere Arbeitnehmerinnen in stabilen unbefristeten Arbeitsverhältnissen hingegen müssten kaum wirtschaftliche Einbussen hinnehmen, da die meisten für die Wochen vor der Geburt entweder über das Krankentaggeld oder den Lohnersatz bei einem allfälligen Beschäftigungsverbot gut abgesichert sind. Wenn es zu wirtschaftlichen Einbussen während der Schwangerschaft kommt, sind diese oft durch atypische Arbeitsverhältnisse oder eine Probezeit und weniger durch gesundheitsbedingte Absenzen in den letzten Wochen der Schwangerschaft bedingt. Deutliche Absicherungslücken für schwangere Frauen bestehen im Falle von Arbeitslosigkeit. Bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht lediglich ein Anspruch auf 30 Taggelder der Arbeitslosenversicherung. Zudem sind Aussteuerungen vor der Geburt möglich.

Die Befragungen zeigen des Weiteren eine Informationslücke der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Bereich des Mutterschutzes. Viele sind sich ihrer Pflicht zur Risikobeurteilung von Arbeiten, die für die Mutter und das ungeborene Kind potenziell gefährlich oder beschwerlich sein könnten, nicht bewusst und kommen diesbezüglich ihrer Informationspflicht häufig nicht nach. Schliesslich ist anzumerken, dass viele der befragten Frauen und Unternehmen auf die in vielerlei Hinsicht schwierige Herausforderung hingewiesen haben, gangbare Lösungen für den Wiedereinstieg und die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub zu finden, die von allen Beteiligten überzeugt mitgetragen werden. ⊙

Redaktionell leicht bearbeitete Version eines Artikels, der erstmals in «Soziale Sicherheit / CHSS» Nr. 3/2018, S. 36 bis 40, erschien.

AUTORIN

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

Literatur

Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Jäggi J. & Bannwart, L. (2018) Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen. Beiträge zur Sozialen Sicherheit; Forschungsbericht Nr. 2/18. www.bsv.admin.ch, Titel eingeben.

Bundesrat (2018) Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015. www.bsv.admin.ch

WELEDA MUSTER-PAKETE FÜR HEBAMMEN.

Sie möchten Muster für die Klinik? Sprechen Sie uns dazu gerne an.

- Mit Kennenlerngrössen zur Weitergabe an die von Ihnen begleiteten Familien
- Bestellung: **hebammen@weleda.ch**
  Telefon: 061 705 22 22

MIT WERTVOLLEN BIO INHALTSSTOFFEN · BiO

WWW.NATRUE.ORG 100 % Zertifizierte NATUR-KOSMETIK