



Postulat Setz Isenegger Melanie und Mit. über einen Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter

eröffnet am 13. September 2021

Der Regierungsrat wird aufgefordert, in der kantonalen Personalverordnung einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von drei Wochen für Mitarbeiterinnen zu verankern. Der 16-wöchige Mutterschaftsurlaub, der heute gemäss § 44 Absatz 1 der kantonalen Personalverordnung bis frühestens zwei Wochen vor Geburt angetreten werden kann, soll vollständig nach der Niederkunft bezogen werden können und dadurch nicht angetastet werden. Für die kantonseigenen Betriebe soll eine sinngemässe Lösung angestrebt werden.

Begründung:

70 Prozent der werdenden Mütter sind zwei Wochen vor der Geburt krankgeschrieben (Bericht des Bundesrates 2018). Nur jede sechste Frau arbeitet bis zur Geburt. Dies zeigt, dass die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, gesundheitlich unhaltbar ist und kaum der Realität entspricht. Nicht für alle Frauen sind die medizinischen Gründe für eine Krankenschreibung gegeben. Und trotzdem wäre es auch für sie aus gesundheitlicher Sicht besser, wenn sie möglichst erholt gebären könnten. Mit einem vorgeburtlichen Mutterschutz könnte dem anspruchsvollen Moment der Geburt stärker und ehrlicher Rechnung getragen werden. So kennen alle EU/EFTA-Staaten mit Ausnahme der Schweiz eine Urlaubslösung vor der Geburt.

Eine solche Regelung für einen Urlaub vor der Geburt wäre auch für den Kanton Luzern (und die kantonseigenen Betriebe) als Arbeitgeber einfacher und erhöhte die Planungssicherheit. Ein vorgeburtlicher Mutterschutz wäre ein wichtiger Fortschritt, der sich gemäss Fachleuten positiv auf die Geburt, die Erholung im Wochenbett und damit auf die Gesundheit von Mutter und Kind auswirkt. Zwar wird aktuell eine gesamtschweizerische Lösung in dieser Frage diskutiert (überparteiliche Motionen 21.3155 und 21.3283 in National- und Ständerat), es zeigt sich jedoch hier für den Kanton Luzern die Chance, seinen angestellten Fachfrauen attraktive, zeitgemässe Arbeitsbedingungen anzubieten.

Setz Isenegger Melanie
Bucher Noëlle



Regierungsrat

Luzern, 12. April 2022

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 665

Nummer: P 665
Eröffnet: 13.09.2021 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 12.04.2022 / Teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 480

Postulat Setz Isenegger Melanie und Mit. über einen Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter

Gemäss kantonalem Personalrecht haben Mütter Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Urlaub (Mutterschaftsurlaub; vgl. § 44 Verordnung zum Personalgesetz, Personalverordnung, PVO; SRL Nr. [52](#)). Die Besoldung wird dabei zu 100 Prozent ausgerichtet, unabhängig davon, wie hoch der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gestützt auf das Erwerbsersatzgesetz ist. Sind Mitarbeitende arbeitsunfähig, haben sie Anspruch auf maximal 730 Tage Lohnfortzahlung. Dies gilt auch beim Nachweis einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wobei in diesem Fall die letzten zwei Wochen der Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Weiter haben Mütter das Recht, anschliessend an den besoldeten Mutterschaftsurlaub einen unbesoldeten Urlaub von bis zu sechs Monaten zu beziehen.

In seinem Bericht «[Mutterschaftsurlaub, Erwerbsunterbrüche vor der Geburt](#)» vom Juni 2018 hat der Bund eine ausführliche Situationsanalyse vorgenommen. Die Befragungen von Frauen im Rahmen der Studie hat ergeben, dass allfällige Erwerbsunterbrüche vor der Geburt in 95 Prozent aller Fälle besoldet sind, und dass kein grosses Interesse an einem zweiwöchigen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt besteht. Der Bundesrat kam deshalb zum Schluss, dass die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs keine wesentliche Verbesserung für die Mütter bringen würde. Die Planbarkeit würde mit der Einführung eines Schwangerschaftsurlaubs nur teilweise verbessert, da bei einer Schwangerschaft immer mit unvorhergesehenen Situationen zu rechnen ist. Im Nachgang zu diesem Bericht wurden zwei Motionen mit dem Titel «Mutterschutz vor der Niederkunft» eingereicht (Motion [21.3155](#), Nationalrat, Flavia Wasserfallen, und Motion [21.3283](#), Ständerat, Elisabeth Baume-Schneider). Der Bundesrat wird mit diesen Vorstössen beauftragt, dem Parlament die gesetzlichen Bestimmungen zur Einführung eines vorgeburtlichen und über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen vorzulegen. Der Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft soll dadurch nicht angetastet werden. Das Bundesparlament hat die Vorstösse noch nicht behandelt. Der Bundesrat lehnt die Vorstösse in seinen Stellungnahmen vom 12. Mai 2021 mit der Begründung ab, dass die schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüche bereits ausreichend abgedeckt seien und deshalb kein Handlungsbedarf bestehe.

Dem Kanton Luzern als Arbeitgeber ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Anliegen. Diesem trägt er mit den aktuellen Regelungen zum Mutterschaftsurlaub wie auch zum Vaterschaftsurlaub Rechnung, indem er weitergehende Lösungen als die gesetzlich vorgeschriebenen kennt. Insbesondere den Anspruch, nach dem besoldeten Mutterschaftsurl-

laub einen unbesoldeten Urlaub beziehen zu können, erachten wir als wichtige Unterstützung, um die Rückkehr in den Berufsalltag nach der Geburt flexibel zu gestalten. Der Anspruch auf einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub entspricht den Bestimmungen der Mehrheit der Kantone, wobei in der Regel keine Anrechnung der vorgeburtlichen Arbeitsunfähigkeiten stattfindet.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch die Arbeitgeberattraktivität des Kantons Luzern weiter zu stärken, soll die schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit in den letzten zwei Wochen vor der Geburt nicht mehr an den 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Die Möglichkeit, dass der Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin angetreten werden kann, soll weiterhin bestehen bleiben.

In Bezug auf den geforderten dreiwöchigen Schwangerschaftsurlaub vor der Geburt begrüßen wir eine gesamtschweizerische Lösung. Es hat sich in der Vergangenheit bewährt, bei sozialpolitischen Anliegen, welche auf eidgenössischer Ebene in Erarbeitung sind, auf deren definitive Regelung zu warten, und sodann die zeitnahe Überführung ins kantonale Personalrecht zu prüfen. Dadurch kann eine bessere Koordination der eidgenössischen und kantonalen Bestimmungen sichergestellt werden.

Wir beantragen Ihnen deshalb, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.