

Stadtratssitzung vom 1. September 2022

## Motion M 1/2022

### **Motion für eine Teilrevision des Personalreglements zur Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs**

Franz Schori (SP), Fraktion SP und Fraktion Grüne/JG vom 24. März 2022; Beantwortung

#### **Wortlaut der Motion**

Der Gemeinderat wird beauftragt, dem Stadtrat eine Teilrevision des Personalreglements vorzulegen, die einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub enthält.

#### *Begründung*

Ein Bericht des Bundesrates aus dem Jahr 2018<sup>1</sup> zeigt, dass 70 Prozent der werdenden Mütter zwei Wochen vor der Geburt krankgeschrieben sind. Der Bericht zeigt somit auf, dass die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, nicht der Realität entspricht. Der vorgeburtliche bezahlte Mutterschaftsurlaub wäre ein wichtiger Fortschritt zum Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind. Zudem gibt ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub den betroffenen Abteilungen eine höhere Planungssicherheit.

Der Bundesrat schreibt in seinem Bericht von 2018, dass im Unterschied zur Schweiz in allen EU/EFTA-Ländern die Möglichkeit besteht, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen, wenn auch hinsichtlich der Dauer mit grossen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern. Nebst der Schweiz kennt einzig Zypern keinen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub.

Das Luzerner Stadtparlament hat am 27. Januar 2022 beschlossen, in der Personalverordnung für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung einen dreiwöchigen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub zu verankern. Die Stadt Thun sollte diesem positiven Beispiel folgen und in ihrem Personalreglement ebenfalls einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub vorsehen.

Die Motionär:innen denken an einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von drei Wochen, fordern dies aber nicht im Antrag, damit der Gemeinderat einen gewissen Spielraum erhält.

---

<sup>1</sup> [Bericht des Bundesrates vom 2. März 2018 zum Mutterschaftsurlaub und Erwerbsunterbrüchen vor der Geburt](#)

## Stellungnahme des Gemeinderates

### *Allgemeines*

Die Schweiz und Zypern sind die einzigen Länder in Europa, die keinen Mutterschutz vor der Geburt kennen. In Österreich zum Beispiel beginnt der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, in Deutschland sechs Wochen, in Italien vier, in Frankreich drei und im Vereinigten Königreich sogar bis zu elf Wochen. Vor diesem Hintergrund und auf Grund der Alleinstellung der Schweiz im Vergleich zu den EU/EFTA-Ländern in diesem Themenbereich hat der Gemeinderat Verständnis für die eingereichte Motion. In der Schweiz besteht grundsätzlich Bedarf an besseren Lösungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl seitens der Gesellschaft als auch seitens der Wirtschaft.

Letztes Jahr wurde auf Bundesebene ein ähnlicher Vorstoss geprüft. Die Prüfung hat ergeben, dass schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche bereits ausreichend abgedeckt sind und gemäss dem Bundesrat kein Handlungsbedarf besteht. Falls eine schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur reduziert arbeiten kann oder ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, so ist der Arbeitgeber, entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses, zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR; Art. 35 Abs. 3 ArG).

Beim vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub geht es aus Sicht des Gemeinderats um eine Werterhaltung und nicht darum, dass die Schwangerschaft mit Kranksein gleichgestellt wird und auch nicht um ausschliesslich finanzielle Aspekte.

Der Stadtrat von Luzern (Exekutive) hat im Rahmen der Beantwortung des Postulats «Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter»<sup>2</sup> die Aufnahme einer entsprechenden Regelung für einen dreiwöchigen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub befürwortet. Die Umsetzungsarbeiten sind noch im Gang. Es ist geplant, dass die neue Regelung per 1. Januar 2023 in Kraft tritt. Der dreiwöchige vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub orientiert sich am errechneten Geburtstermin. In seiner Postulatsantwort hält der Stadtrat von Luzern fest, dass bei einem Verzicht der Mitarbeiterin auf den vorgeburtlichen Urlaubsanspruch kein Nachbezug und somit keine Ausweitung des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs erfolgt.

### *Ausgangslage und rechtliche Situation vor der Geburt bei der Stadt Thun*

Gemäss der Verordnung über Lohnansprüche bei Dienstaussfällen<sup>3</sup> haben städtische Arbeitnehmende Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen auf der Basis ihres Lohnes vor der Niederkunft. Bei schwangerschaftsbedingten Dienstaussfällen vor der Niederkunft wird der Lohn analog krankheitsbedingten Ausfällen weiter ausgerichtet. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der bezahlte Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Artikel 16c Absatz 3 Erwerbsersatzgesetz.

Im von den Motionärinnen und Motionären erwähnten Forschungsbericht des Bundes nannten die befragten Frauen den Wunsch, den gewährten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt, anstatt vor

---

<sup>2</sup> [Stadt Luzern, Stellungnahme zum Postulat 117](#)

<sup>3</sup> Vgl. [Verordnung über Lohnansprüche bei Dienstaussfällen \(SSG 153.321\)](#)



der Geburt beziehen zu können. Die heutige städtische Regelung entspricht grundsätzlich diesem Wunsch. Es ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass die Befragten davon ausgegangen sind, ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub würde zu einer Kürzung des nachgeburtlichen Urlaubs führen. Die erwähnte Umfrage hat zudem gezeigt, dass ein Vaterschaftsurlaub sowie Elternzeit wichtiger eingestuft werden als der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub. Die Stadt Thun gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen. Der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach der Geburt im Vergleich zur Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft wird von den Befragten als grössere Herausforderung wahrgenommen.

#### *Schwangerschaftsbedingte Ausfälle bei der Stadt Thun*

Die Erfahrungen zeigen, dass pro Jahr sieben Mitarbeitende der Stadt Thun schwanger sind. Während der Schwangerschaft sind sie durchschnittlich während fünf Wochen nur teilarbeitsfähig und fallen während durchschnittlich 4,5 Wochen ganz aus.

Die krankheitsbedingten Ausfälle vor der Geburt lösten im Jahr 2021 Kosten von 68'300 Franken aus. Durch die ärztliche Krankschreibung erfahren die Mitarbeiterinnen in finanzieller Hinsicht eine Art bezahlten, vorgeburtlichen Urlaub.

Im Gegensatz zur Schweiz kennen alle EU/EFTA-Länder die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen. Es ist bekannt und wird von medizinischen Fachpersonen betont, wie wichtig es für Schwangere ist, dass sie sich möglichst stressfrei auf die Geburt vorbereiten können. Dies wirke sich positiv auf den Geburtsverlauf und die Gesundheit von Mutter und Kind aus. Der Gemeinderat teilt diese Haltung und unterstreicht sie mit der Absicht, einen dreiwöchigen, bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub einzuführen.

#### *Mögliche Ausgestaltung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs*

Ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub, der sich am errechneten Geburtstermin orientiert, bedeutet sowohl für die werdenden Mütter als auch für die Stadt Thun als Arbeitgeberin eine gewisse Planungssicherheit.

Mit der Möglichkeit des Bezugs eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs können sich die werdenden Mütter ruhiger auf die Geburt vorbereiten, ohne dass sie sich von ihrem Arzt oder ihrer Ärztin krankschreiben lassen müssen. Zudem wird das Risiko von plötzlichen Absenzen reduziert. Eine gut geplante Arbeitsübergabe ist für die werdende Mutter von gesundheitlichem und für die Arbeitgeberin von organisatorischem Wert.

Ein Vergleich zwischen den Städten Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz bezüglich der aktuellen Dauer des Mutterschafts- beziehungsweise Vaterschaftsurlaubs ergibt folgendes Bild:

<i>Stadt/Gemeinde</i>	<i>Mutterschaftsurlaub</i>	<i>Vaterschaftsurlaub</i>
Thun	16 Wochen	20 Tage
Biel	16 Wochen	20 Tage
Bern	16 Wochen	20 Tage
Köniz	14 Wochen im 1. Dienstjahr zu 80 % 17 Wochen ab dem 2. Dienstjahr zu 100 %	10 Tage bzw. 20 Tage (ab Herbst 2022)

Mit der Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs positioniert sich die Stadt Thun als fortschrittliche Arbeitgeberin und hebt sich im Quervergleich mit den direkten Konkurrentinnen auf dem Arbeitsmarkt klar ab.

Die konkrete Regelung zum vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub liesse sich in die Verordnung über Lohnansprüche bei Dienstaussfällen integrieren. Aus diesem Grund lehnt der Gemeinderat die Motion ab, welche eine Teilrevision des Personalreglements verlangt, und empfiehlt gleichzeitig eine Annahme als Postulat.

#### *Geschätzte Kosten bei Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs*

Basierend auf den bisher gewährten Mutterschaftsurlauben lassen sich die Kosten der Stadt Thun für die Einführung des dreiwöchigen, bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs pro Jahr mit 25'400 Franken beziffern. Diese Kosten müssten vollumfänglich durch die Stadt Thun getragen werden. Diesem Betrag stehen die Kosten von 68'300 Franken (2021) gegenüber, welche durch die krankheitsbedingten (Teil-)Ausfälle der sieben Mitarbeitenden der Stadt Thun während ihrer Schwangerschaft entstanden. Da die Stadt Thun über keine Taggeldversicherung verfügt, wurden die durch Krankheitsabsenzen ausgelösten Kosten über die Stadtrechnung verbucht.

#### *Zusammenfassung*

Ein vorgeburtlicher Mutterschutz wäre ein wichtiger Fortschritt, der sich positiv auf die Geburt, die Erholung im Wochenbett und die Gesundheit von Mutter und Kind auswirkt. Zudem würde eine klare Regelung für die Stadt Thun als Arbeitgeberin mehr Planungssicherheit bieten.

Die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs verbessert die Anstellungsbedingungen der Mitarbeiterinnen der Stadt Thun weiter. Die Ergebnisse der Stadt Thun des von der Universität St. Gallen durchgeführten Diversity Benchmarks zeigen einerseits, dass die Stadt Thun mehr Frauen als Männer rekrutiert (über dem Branchendurchschnitt) und rund 60 Prozent der neu rekrutierten Frauen bis 40 Jahre alt sind. Die Universität St. Gallen empfiehlt, den Frauenanteil im Kader durch eine stärkere Berücksichtigung der Frauen bei der externen Rekrutierung zu erhöhen.

Da gemäss aktuellen Erfahrungen und Prognosen die Suche insbesondere nach weiblichen Fachkräften in Zukunft noch anspruchsvoller wird, ist der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub ein Pluspunkt bezüglich der Attraktivität der Stadt Thun als Arbeitgeberin.

Die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs erweist sich rechtsetzungstechnisch passender in der Verordnung über Lohnansprüche bei Dienstaussfällen als im Personalreglement. Der Gemeinderat bittet die Motionärinnen und Motionäre daher, die Motion in ein Postulat umzuwandeln. Der Gemeinderat sichert zu, die genannte Verordnung um einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub zu ergänzen, sollte das Postulat vom Stadtrat angenommen werden.

#### **Antrag**

Ablehnung der Motion.

Annahme als Postulat.



Thun, 29. Juni 2022

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident  
Raphael Lanz

Der Stadtschreiber  
Bruno Huwyler Müller