



**Stadt  
Lucern**

Stadtrat

## Stellungnahme

zum

### Postulat 117

Maria Pilotto namens der SP-Fraktion  
vom 9. Juli 2021  
(StB 10 vom 5. Januar 2022)

**Wurde anlässlich  
Ratssitzung vom  
27. Januar 2022  
überwiesen.**

## Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die SP-Fraktion bittet den Stadtrat, in der Personalverordnung für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von drei Wochen zu verankern. Der aktuell geltende 16-wöchige Mutterschaftsurlaub soll vollständig nach der Niederkunft eingelöst werden können und dadurch nicht angetastet werden. Für die stadt eigenen Betriebe soll eine sinn gemässe Lösung angestrebt werden.

Gemäss der geltenden Regelung zum Mutterschaftsurlaub, Art. 26 Personalverordnung der Stadt Lucern vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2), hat die städtische Mitarbeiterin einen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. Dieser beginnt spätestens im Zeitpunkt der Niederkunft und frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich errechneten Niederkunftstermin. Wird der Urlaub zwei Wochen vor dem errechneten Niederkunftstermin angetreten und erfolgt die Niederkunft erst nach diesem Termin, wird der Antritt des Urlaubs neu zwei Wochen vor der Niederkunft festgelegt (Abs. 1). Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass das Ende des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs mit dem Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung (98. Tag nach seinem Beginn) übereinstimmt, denn mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit endet der Anspruch auf Entschädigung. Weiter verlängert sich der Mutterschaftsurlaub, wenn Krankheits- oder Unfalltage im Mutterschaftsurlaub vor der Geburt des Kindes durch ein Arztzeugnis ausgewiesen sind (Abs. 3 lit. a). Die Mitarbeiterin kann weiter gemäss der geltenden Regelung den Arbeitsplatz bei Beschwerden, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen, nach einer Mitteilung an die Führungskraft verlassen (Abs. 2). Die Ausfallzeiten sind besoldet und werden auch in den zwei Wochen vor der Niederkunft nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Dies im Gegensatz zum Kanton Luzern, der die letzten zwei Wochen vor dem Niederkunftstermin bereits zum Mutterschaftsurlaub rechnet, falls die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niedergelegt wird (§ 44 Abs. 1 Verordnung zum Personalgesetz vom 24. September 2002, PVO; SRL Nr. 52). Weiter ist zu beachten, dass – wie im Privatrecht – auch gemäss der städtischen Regelung der Bezug des Mutterschaftsurlaubs den jährlichen Ferienanspruch nicht kürzt.

Auf Bundesebene sind zurzeit zwei Motionen «Mutterschutz vor der Niederkunft» hängig: Motion 21.3155 Nationalrat, Flavia Wasserfallen, und Motion 21.3283, Ständerat, Elisabeth Baume-Schneider. Basierend auf den Schlussfolgerungen des Bundesratsberichtes vom

2. März 2018 in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015: «Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» wird der Bundesrat gemäss 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. Die Vorstösse sind in den Räten noch nicht behandelt. Der Bundesrat weist in seinen Stellungnahmen, je vom 12. Mai 2021, darauf hin, dass er sich bereits in seinem Bericht zur Erfüllung des Postulates 15.3793, basierend auf dem Forschungsbericht «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt», Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, über den Vorschlag der Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs ausführlich geäussert habe. Die Prüfung habe ergeben, dass schwangerschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche bereits ausreichend abgedeckt seien und kein Handlungsbedarf bestehe. Der Bundesrat führt weiter aus, dass laut der in der Studie gemachten Umfrage dieser Urlaub in erster Linie für Arbeitgebende von Nutzen sei, weil z. B. Planungsunsicherheiten vermieden oder finanzielle Risiken für den Betrieb minimiert werden könnten, da mit dem Urlaub die Lohnfortzahlungspflicht entfalle.

Auf kantonaler Ebene ist zurzeit das Postulat P 665, Melanie Setz Isenegger und Mit. über einen Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter, vom 13. September 2021 hängig, welches den Regierungsrat ebenfalls auffordert, in der kantonalen Personalverordnung einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von drei Wochen zu verankern. Die Stellungnahme des Regierungsrates liegt zurzeit noch nicht vor. Es gilt dazu zu beachten, dass die städtischen Lehr- und Fachpersonen der schulischen Dienste nach dem kantonalen Recht angestellt sind und eine Aufnahme des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs im städtischen Personalrecht für diese städtischen Mitarbeiterinnen keine Geltung hätte.

Wie ausgeführt, gewährt die Stadt Luzern Mitarbeiterinnen, die nach städtischem Personalrecht angestellt sind und wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden ihre Tätigkeit niederlegen müssen, uneingeschränkt einen 16-wöchigen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dies entspricht dem im Forschungsbericht genannten Wunsch der befragten Frauen, den gewährten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt anstatt vor der Geburt zu beziehen. Zu bemerken ist, dass in der Befragung die Frauen davon ausgegangen sind, dass ein vorgeburtlicher Urlaub zu einer Kürzung des nachgeburtlichen Urlaubs führen könnte. Im Rahmen der Umfrage wurde denn auch vorgebracht, dass ein Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit wichtiger wären als ein Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Ausserdem wurde angemerkt, dass der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach der Geburt oft die grössere Herausforderung darstelle als die Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft.

Die Stadt Luzern gewährt seit Langem einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub und kennt auch einen zusätzlichen Anspruch auf einen unbesoldeten Elternurlaub von 14 Wochen (Art. 27a Abs. 1 PVo) sowie einen Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums nach der Geburt (Art. 27b PVo). Im Gegensatz zum Kanton Luzern kürzt die Stadt Luzern ihren Mitarbeiterinnen nicht den nachgeburtlichen Urlaub, sofern die Tätigkeit schwangerschaftsbedingt früher niedergelegt werden muss. An diesen familienfreundlichen Anstellungsbedingungen muss festgehalten werden. Aus Benchmark-Überlegungen sollten sie sogar ausgebaut werden.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Mehrheit der Mitarbeiterinnen der Stadt Luzern während der Schwangerschaft die Erwerbstätigkeit unterbrechen muss. Im genannten Forschungsbericht aus dem Jahr 2018 wird angeführt, dass in den letzten zwei Wochen vor der Geburt 70 Prozent der Frauen krankgeschrieben werden. Diese Zahlen entsprechen durchaus den Erfahrungen, welche die Stadt Luzern macht. Schwangere Mitarbeiterinnen werden von den Arztpersonen mehrheitlich für die letzten Wochen vor der Geburt krankgeschrieben und erfahren daher auf dem Weg der Lohnfortzahlung bereits faktisch einen vorgeburtlichen, besoldeten Urlaub. In der medizinischen Fachwelt wird betont, dass es für den Geburtsverlauf und die Gesundheit von Mutter und Kind entscheidend sei, ob die schwangere Frau sich in Ruhe und mit möglichst wenig physischem oder psychischem Stress auf das Geburtseignis vorbereiten könne. So kennen denn auch im Gegensatz zur Schweiz alle EU/EFTA-Länder die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen.

Es ist zutreffend, dass mit einem vorgeburtlichen dreiwöchigen Mutterschaftsurlaub, der sich am errechneten Geburtstermin orientiert, frühzeitig bekannt wäre, ab wann die schwangere Mitarbeiterin nicht mehr arbeitet. Dadurch lässt sich in einem gewissen Mass die Planungssicherheit sowohl für die Mütter als auch für die Dienstabteilungen verbessern und insbesondere die Mutterschaftsvertretungen für den vorgeburtlichen Urlaub gezielt organisieren. In der konkreten Umsetzung ist zu beachten, dass der errechnete Geburtstermin allenfalls nicht zutrifft. Daher sollte die konkrete Formulierung dahingehen, dass bei einer Niederkunft nach dem errechneten Geburtstermin der Antritt des Urlaubs neu drei Wochen vor der Niederkunft festgelegt wird. Die betroffene Mitarbeiterin hätte den zu früh bezogenen Urlaub z. B. mit Ferien zu kompensieren. Dazu ist zu beachten, dass der Mutterschaftsurlaub den Ferienanspruch nicht kürzt. Ebenso kann festgehalten werden, dass ein Verzicht der Mitarbeiterin auf den vorgeburtlichen Urlaubsanspruch keinen Nachbezug und dadurch eine Ausweitung des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs zur Folge hat.

Bei einer Überweisung des Postulats entstehen Kosten für allfällige Stellvertretungen für die Dauer des dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaubs. Bisher wurden für die vorgeburtlichen Krankheitsfälle mehrheitlich keine Stellvertretungen beschäftigt. Basierend auf der Mutterschaftsentschädigung, die der Stadt Luzern im Jahr 2020 vergütet worden ist, wurden die Kosten für einen dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaub hochgerechnet. Sie belaufen sich gesamthaft brutto auf rund Fr. 140'000.– jährlich (inkl. Arbeitgeberbeiträge). Es ist damit zu rechnen, dass aufgrund der neuen Planungssicherheit bereits Mutterschaftsstellvertretungen für den vorgeburtlichen Urlaub beschäftigt und dadurch vermehrt Kosten anfallen werden.

Es bleibt zurzeit unklar, ob auf Bundesebene allenfalls die Mutterschaftsentschädigung auf einen entsprechenden vorgeburtlichen Urlaub ausgeweitet wird. In seiner Stellungnahme hat der Bundesrat, wie vorstehend ausgeführt, die Ablehnung der entsprechenden Motionen beantragt. Im Rahmen der konkreten Umsetzungsarbeiten kann der Abschluss einer Mutterschaftsversicherung durch die Arbeitgeberin Stadt Luzern geprüft werden, um die zusätzlichen Kosten des vorgeburtlichen Urlaubs zu reduzieren.

Im vorliegenden Postulat wird zudem angeregt, dass für die stadt eigenen Betriebe eine sinngemässe Lösung angestrebt werden soll. Die wichtigen Beteiligungen der Stadt Luzern werden mit der Beteiligungsstrategie und übergeordneten normativen und politischen Vorgaben geführt.

Gemäss diesen Vorgaben bieten Energie Wasser Luzern Holding AG (ewl), Verkehrsbetriebe Luzern AG (vbl) und Viva Luzern AG fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen und bleiben soziale Arbeitgeberinnen (vgl. B+A 33/2021). Der Stadtrat mischt sich nicht in die operative Geschäftsführung ein. Die privatrechtlich organisierten Unternehmen unterstehen den arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Konkrete Vorgaben, die über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen hinausgehen, wären nicht zulässig.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit Einführung des dreiwöchigen vorgeburtlichen Urlaubs die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeiterinnen der Stadt Luzern weiter verbessert werden und damit attraktiv und zeitgemäss sind. Im Wesentlichen wird auch die Planungssicherheit erhöht. Da der nachgeburtliche Urlaub ungekürzt bleiben soll, wird auch die bisherige Besserstellung, z. B. gegenüber den kantonalen Mitarbeiterinnen, nicht aufgegeben und dem Wunsch, Elternzeit nach der Geburt zu haben, entsprochen. Gemäss Prognosen wird die Suche nach Fachkräften, auch nach weiblichen, in den kommenden Jahren immer schwieriger werden. Mit der Festlegung des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs schafft sich die Stadt Luzern einen wichtigen weiteren Pluspunkt auf dem Arbeitsmarkt.

**Der Stadtrat nimmt das Postulat entgegen.**

Stadtrat von Luzern

