

KMU-Forum

Eidg. Expertenkommission
per Adresse:
seco – WSWP
Bundesgasse 8
3003 Bern

Bühler, im September 2001

Frau Bundesrätin Ruth Metzler
Vorsteherin des EJPD
Bundeshaus West
3003 Bern

Vernehmlassung zur Neuregelung des Mutterschaftsurlaubs

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

beiliegend lassen wir Ihnen im Rahmen der Vernehmlassung zur Revision des Mutterschaftsurlaubs die Haltung des KMU-Forums zukommen. Die Stellungnahme gibt das Ergebnis der Diskussion im KMU-Forum vom 11. September 2001 wieder. Sie gründet unter anderem auf einer Befragung bei rund einem Dutzend mittleren und kleineren Unternehmen, die vom Staatssekretariat für Wirtschaft durchgeführt wurde (sog. KMU-Test), und deren Ergebnisse wir ebenfalls beilegen. Herrn Roncoroni möchten wir auf diesem Weg für die Unterstützung bei der Vorbereitung der Umfrage und für die Beteiligung an der Sitzung danken.

Mit freundlichen Grüssen

Hans-Rudolf Früh, Co-Präsident KMU-Forum

KMU-Forum

Eidg. Expertenkommission
per Adresse:
seco – WSWP
Bundesgasse 8
3003 Bern

Bühler, im September 2001

Stellungnahme des KMU-Forums zur Vernehmlassung in Sachen Mutterschaftsurlaub

Bei seinen Beratungen zum Thema Mutterschaftsurlaub ging das KMU-Forum von folgenden Feststellungen aus, die Besuche bei ausgewählten kleinen und mittleren Unternehmen ergeben haben:

Mehrmonatige Absenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedeuten für KMU mit weniger als 50 Beschäftigten eine grosse Belastung, gerade im heutigen Wettbewerbsumfeld. Ob eine Mitarbeiterin demnächst ein Kind bekommt - oder ob ein Mitarbeiter noch die RS vor sich hat oder Beförderungsdienste leisten will -, ist beim Anstellungsentscheid deshalb sehr wohl ein Thema. Dies bestätigen die Aussagen der besuchten Unternehmen, aber auch Auswertungen der Arbeitslosenstatistik.

Die Belastung der Unternehmen ist in erster Linie finanzieller Natur, aber nicht nur. Ein unternehmensinterner Ausgleich des finanziellen Risikos, bei Mutterschaft ohne entsprechende Gegenleistung während Wochen bis Monaten Löhne zahlen zu müssen, ist erst aber etwa 50 Beschäftigten möglich. Diese Zahl gilt zudem bei den heutigen Lohnfortzahlungspflichten, die bei einer kurzen Anstellungsdauer nicht sehr weitreichend sind, soweit nicht das Unternehmen auf (gesamtarbeits-)vertraglicher oder freiwilliger Basis grosszügigere Lösungen getroffen hat.

Die vom Bundesrat in die Diskussion gegebenen OR-Lösungen würden die finanzielle Belastung der KMU deutlich erhöhen, so begrüssenswert sie hinsichtlich der Mobilität der weiblichen Angestellten sind.¹ Zwar lässt sich dieses Risiko durch Abschluss einer Taggeld-Versicherung ohne weiteres vom Betrieb abwälzen. Dennoch ist die Möglichkeit gross, dass als Konsequenz der bundesrätlichen OR-Lösung noch vermehrt auf die Anstellung von Frauen im Alter von 20-40 Jahren verzichtet würde. Dies liegt namentlich am Umstand, dass ohne Obligatorium die Taggeldversicherung bei Mutterschaft nur die schlechten Risiken anzieht und deshalb relativ teuer ist.²

Mehrheitlich zieht das KMU-Forum die in der Parlamentarischen Initiative Triponez vorgeschlagene Finanzierung der Absenzen wegen Mutterschaft aus den Mitteln der EO den beiden bundesrätlichen Vorschlägen vor, da dies eine breiter abgestützte Finanzierung dieser Kosten für die Unternehmen mit sich bringt.

¹ Ein Stellenwechsel ist nicht mehr mit einer Verkürzung der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft verbunden.

² Die Überlegung, dass diese Prämien wohl schon heute in einem gewissen Umfang über den Lohn auf die Frauen abgewälzt werden, wird nicht gemacht.

Für die Selbständigerwerbenden ist ein Mutterschaftsurlaub gleich wichtig wie für Angestellte, namentlich mit Blick auf die neuen Formen der Erwerbstätigkeit. Der Ablehnung einer Leistung für alle Mütter durch das Volk ist allerdings Rechnung zu tragen.

Selbständig Erwerbende sind in die Mutterschaftsversicherung einzuschliessen, was ein weiterer Vorteil der EO-Lösung ist. Damit kein Missbrauch stattfindet, sind die Leistungen jedoch von Einzahlungen in die EO während einer Rahmenfrist von 2 Jahren abhängig zu machen (analog Arbeitslosenversicherung).

Die Belastung der Betriebe bei mehrmonatigen Absenzen ist allerdings nicht nur finanzieller Natur. Je nach Branche bestehen ganz unterschiedliche Möglichkeiten, eine mehrmonatige Absenz durch organisatorische Massnahmen innerhalb des Betriebes aufzufangen:

- Wo auf Projekt- oder Mandatsbasis gearbeitet wird, kann durch zeitliche Erstreckung der Vorhaben, Verzicht auf die Entgegennahme neuer Mandate oder andere Zusammenstellung der Projektteams eine solche Absenz relativ gut überbrückt werden.
- Wo mit wenigen Kadern oder Spezialisten lange Öffnungs- resp. Betriebszeiten abgedeckt werden müssen, lassen sich mehrmonatige Absenzen dagegen ohne Ersatzanstellung nicht bewältigen. Schon die Stelle während der vorgeschriebenen 4 Monate zu garantieren, fällt hier schwer. Besteht nach dem Mutterschaftsurlaub seitens der Angestellten der Wunsch, nur noch mit reduziertem Beschäftigungsgrad weiterzuarbeiten, wird dies noch schwieriger.

Eine zurückhaltende Einstellungspraxis ist in gewissen Fällen somit auch dann zu gewärtigen, wenn der finanzielle Aspekt des Mutterschaftsurlaubs entsprechend der von den besuchten Betrieben favorisierten EO-Lösung gelöst wäre. Mit andern Worten: Die finanzielle Absicherung der Betriebe während des Mutterschaftsurlaubs reduziert das Einstellungshandicap junger Frauen, wird es aber nicht beseitigen. Was folglich vermieden werden muss, ist eine zwangsweise Verlängerung der Absenz vom Arbeitsplatz auf bspw. 14 Wochen, ein Punkt, der in der PI Triponez offen bleibt..

Die Ausdehnung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf 14 Wochen scheint in Würdigung der Bedürfnisse von Mutter und Kind vertretbar (man denke an die Zeit bis zur Einstellung eines stabilen Schlafrhythmus beim Kind). Allerdings sind nach Auffassung des KMU-Forums die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die ein Arbeitsverbot von nur 8 Wochen vorsehen, beizubehalten. Weiter soll es Arbeitgebern und Arbeitnehmern unbelassen bleiben, nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Arbeitsgesetz auch eine flexible Wiederaufnahme der Beschäftigung zu vereinbaren. Der Mutterschaftsurlaub sollte deshalb in Tagen festgelegt werden, die innert eines weiter gesteckten Zeitraums bezogen werden können.

Ausgehend von der Feststellung, dass Urlaube wegen Mutterschaft die Einstellungschancen verringern, werden nachstehend einige Überlegungen angestellt, wie die Beschäftigungschancen junger Frauen verbessert werden könnten:

Wenn ein Betrieb damit rechnen kann, dass die Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub wieder für das Unternehmen tätig wird, erhöht dies die Anstellungschancen.

Damit die Unternehmen genügend Spielraum haben, um durch grosszügigere Lösungen (100%, vier Monate) namentlich die Mitarbeiterinnen zu honorieren, die dem Unternehmen treu bleiben oder lange treu waren, ist eine Lohnfortzahlung von 14 Wochen zu 80% hinreichend.

Von Nachteil wäre eine längere Garantie der Stelle als heute. Die zahlreichen Betriebe mit 1-3 Kaderstellen und 5-15 Beschäftigten sind auf einen ausgeklügelten Mix von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten angewiesen, namentlich wenn sie lange Öffnungs- resp. Betriebszeiten abzudecken haben. Ein mehrmonatiger Ausfall einer Mitarbeiterin macht hier meist eine Neueinstellung erforderlich, namentlich auch, weil die Mitarbeiterin nach dem ersten Kind oftmals ihren Beschäftigungsgrad zu verändern beabsichtigt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist in solchen Konstellationen manchmal die einzige betriebswirtschaftlich mögliche Lösung. Das Risiko wird allerdings gemildert, wenn auf dem Arbeitsmarkt ein Pool von Studenten, Praktikanten u.ä.m. greifbar ist, der namentlich auch in qualifizierten Stellungen vorübergehende Stellvertretungen ausüben kann.

Von einer Verlängerung der Garantie der Stelle ist abzusehen. Vielmehr ist darauf zu achten, dass die Ausbildungsreglemente Einsätze in der Praxis vorsehen und dass Vorschriften über die Anwesenheit/Beteiligung besonders qualifizierter Mitarbeiter temporäre Stellvertretungen durch solche Praktikanten zulassen, soweit dies verantwortbar ist.

Da die Probleme mit der Dauer der Absenz wachsen, stellt sich die Frage, ob nicht auch der Vater des Kindes einen Teil des Mutterschaftsurlaubes in Anspruch nehmen könnte.

Das KMU-Forum ist zwar der Meinung, dass eine Bezugsmöglichkeit von Teilen des Mutterschaftsurlaub durch den Vater dem modernen Familienbild entspricht und gerade bei Frauen in Kaderpositionen Konflikte zwischen Beruf und Familie entschärfen kann. Allerdings sollten durch diesen Urlaub nicht an zwei Arbeitsplätzen grosse Friktionen entstehen. Auch ist der Koordinationsaufwand zwischen den beiden Arbeitgebern zu bedenken, was die Limitierung einer allfälligen Bezugsmöglichkeit des Urlaubs durch den Vater auf unter 1 Monat nahe legt.

Die Aufgabe der Berufstätigkeit, die für den Betrieb oft den Verlust kostbaren Erfahrungswissens bedeutet, nach dem 1. und namentlich 2. Kind ist oft dadurch bedingt, dass gesellschaftlich festgelegte Strukturen eine Fortsetzung der Berufstätigkeit nicht gestatten. Neben dem schmalen Angebot an Krippen sind namentlich die will wechselnden Stundenpläne an den Schulen sowie die fehlende Möglichkeit, das Kind am Arbeitsort in die Schule zu bringen, zu nennen.

Nach Auffassung des KMU-Forums bestehen seitens der Schulen keine Schwierigkeiten, feste Stundenpläne und einen Mittagstisch anzubieten, es fehlt bei den verantwortlichen Stellen einfach am nötigen Willen, aus der gewandelten gesellschaftlichen Stellung der Frau die nötigen Folgerungen zu ziehen. Mit Blockzeiten von 0730-1200 mit anschliessendem Mittagstisch sowie mit dem Angebot zum Besuch der Schule am Arbeitsort müssen die Schulen der gestiegenen Berufstätigkeit der Frauen mit ihren Regelungen endlich entgegenkommen.

Bedeutende Absenzen können auch in der Zeit der Schwangerschaft entstehen. Eine starre Regelung (z.B. Freistellung von der Arbeit im 9. Monat) würde allerdings der Vielfalt der Konstellationen, die aus dem Verlauf der Schwangerschaft und den konkreten Verhältnissen

am Arbeitsplatz entstehen, nicht gerecht. Das Risiko einer längeren Absenz der Mitarbeiterin während der Schwangerschaft werden das kleine Unternehmen, resp. die Mitarbeiterin finanziell deshalb weiterhin selbstverantwortlich absichern müssen, insbesondere durch den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung. Hingegen werden nach Auffassung des KMU-Forums die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Möglichkeiten, der Mitarbeiterin erleichterte Arbeit oder Erleichterungen am Arbeitsplatz zuzuweisen, zu wenig genutzt. Es erfolgt zu rasch eine gänzliche Krankschreibung.

Das KMU-Forum fordert, dass die Ärzte vor der gänzlichen Freistellung einer Frau von der Arbeit mit dem Betrieb Rücksprache nehmen müssen hinsichtlich der Möglichkeiten zur Zuweisung einer geeigneten Arbeit für diese Frau.

Für das KMU-Forum

Hans Rudolf Früh
Co-Präsident des KMU-Forums