

**Vorentwurf zur Revision des Obligationenrechts  
(Mutterschaftsurlaub)**

**Zusammenstellung der Vernehmlassungen**

\*\*\*\*\*

**Avant-projet concernant la révision du code des obligations  
(congé de maternité)**

**Classement des réponses suite à la procédure de consultation**

\*\*\*\*\*

**Avamprogetto di revisione del codice delle obbligazioni  
(congedo maternità)**

**Risultati della procedura di consultazione**

**November / Novembre / Novembre 2001**

**Inhaltsverzeichnis**  
**Table des matières**  
**Indice**

|  | <b>S./p.</b> |
|--|--------------|
| <b>1 Allgemeines / Généralités / Generalità</b>  | <b>3</b>     |
| <b>2 Verzeichnis der Eingaben</b><br><b>Liste des organismes ayant répondu</b><br><b>Elenco dei partecipanti</b>   | <b>4</b>     |
| <b>3 Zusammenstellung der Vernehmlassungen</b><br><b>Classement des réponses suite à la procédure de consultation</b><br><b>Risultati della procedura di consultazione</b> | <b>9</b>     |
| 31 <u>Im Allgemeinen / En général / In generale</u>  | 9            |
| 311 Grundsätzliche Zustimmung zum Vorentwurf<br>Approbation de principe de l'avant-projet<br>Approvazione di principio dell'avamprogetto                                   | 9            |
| 312 Grundsätzliche Ablehnung des Vorentwurfs<br>Rejet de principe de l'avant-projet<br>Rifiuto di principio dell'avamprogetto  | 14           |
| 32 <u>Zu den einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs</u><br><u>Des dispositions particulières de l'avant-projet</u><br><u>Le singole disposizioni dell'avamprogetto</u>     | 89           |
| 321 Art. 324a  | 89           |
| 322 Art. 324a <sup>bis</sup>   | 91           |
| 322.1 Im Allgemeinen / En général / In generale  | 91           |
| 322.2 Variante 1   | 98           |
| 322.3 Variante 2   | 103          |
| 323 Art. 324a <sup>ter</sup>   | 110          |
| 324 Art. 324b  | 110          |
| 325 Art. 329   | 110          |
| 326 Art. 329b Abs. 2 und 3 / Art. 329b al. 1 et 2 / Art. 329b cpv. 1 e 2   | 111          |
| 327 Art. 329f  | 113          |
| 328 Art. 362 Abs. 1 / Art. 362 al. 1 / Art. 362 cpv. 1   | 119          |
| 33 <u>Weitere Vorschläge / Autres propositions / Altre proposte</u>  | 119          |
| 34 <u>Verhältnis zum europäischen Recht / Rapport avec le droit européen / Rapporto col diritto europeo</u>  | 120          |

## 1 Allgemeines / Généralités / Generalità

Das Vernehmlassungsverfahren dauerte vom 11. Juni bis 14. September 2001. Zur Vernehmlassung eingeladen wurden das Schweizerische Bundesgericht in Lausanne und das Eidgenössische Versicherungsgericht in Luzern, alle Kantone, die in der Bundesversammlung vertretenen Parteien und 27 Organisationen.

Ausdrücklich verzichtet auf eine Stellungnahme haben das Schweizerische Bundesgericht, das Eidgenössische Versicherungsgericht und der Kanton St. Gallen.

\*\*\*\*

La procédure de consultation a duré du 11 juin au 14 septembre 2001. Ont été invités à y participer le Tribunal fédéral suisse à Lausanne, le Tribunal fédéral des assurances à Lucerne, tous les cantons, les partis représentés dans l'Assemblée fédérale, ainsi que 27 organisations.

Ont expressément renoncé à donner leur avis le Tribunal fédéral, le Tribunal fédéral des assurances et le canton de Saint-Gall.

\*\*\*\*

La procedura di consultazione è durata dall'11 giugno al 14 settembre 2001. Sono stati invitati a partecipare alla stessa il Tribunale federale svizzero di Losanna, il Tribunale federale delle assicurazioni di Lucerna, tutti i cantoni, i partiti rappresentati nell'Assemblea federale e 27 organizzazioni.

Hanno espressamente rinunciato a dare il loro parere il Tribunale federale, il Tribunale federale delle assicurazioni e il canton San Gallo.

## 2 Verzeichnis der Eingaben

### Liste des organismes ayant répondu

### Elenco dei partecipanti

(in der Zusammenstellung werden die Abkürzungen vorangestellt)

(dans le résumé, les abréviations précèdent les avis)

(nel riassunto, le abbreviazioni precedono i pareri)

#### *Kantone / Cantons / Cantoni*

|           |  |
|-----------|--|
| <b>AG</b> | Aargau / Argovie / Argovia                                       |
| <b>AI</b> | Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rh.-Int. / Appenzello Interno  |
| <b>AR</b> | Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rh.-Ext. / Appenzello Esterno |
| <b>BE</b> | Bern / Berne / Berna   |
| <b>BS</b> | Basel-Stadt / Bâle-Ville / Basilea-Città                         |
| <b>FR</b> | Freiburg / Fribourg / Friburgo                                   |
| <b>GE</b> | Genf / Genève / Ginevra  |
| <b>GL</b> | Glarus / Glaris / Glarona  |
| <b>GR</b> | Graubünden / Grisons / Grigioni                                  |
| <b>JU</b> | Jura / Jura / Giura  |
| <b>LU</b> | Luzern / Lucerne / Lucerna                                       |
| <b>NE</b> | Neuenburg / Neuchâtel  |
| <b>NW</b> | Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo                                   |
| <b>OW</b> | Obwalden / Obwald / Obvaldo                                      |
| <b>SG</b> | St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo                              |
| <b>SH</b> | Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa                           |
| <b>SO</b> | Solothurn / Soleure / Soletta                                    |
| <b>SZ</b> | Schwyz / Schwyz / Svitto   |
| <b>TG</b> | Thurgau / Thurgovie / Turgovia                                   |
| <b>TI</b> | Tessin / Tessin / Ticino   |
| <b>UR</b> | Uri  |
| <b>VD</b> | Waadt / Vaud / Vaud  |
| <b>VS</b> | Wallis / Valais / Vallese  |
| <b>ZG</b> | Zug / Zoug / Zugo  |
| <b>ZH</b> | Zürich / Zurich / Zurigo   |

#### *Parteien / Partis politiques / Partiti politici*

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>CSP</b>        | Christlich-soziale Partei<br>Parti chrétien-social<br>Partida cristian-sociala  |
| <b>CVP</b>        | Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz<br>Parti Démocrate-Chrétien suisse (PDC)<br>Partito Popolare Democratico svizzero (PPD) |
| <b>CVP-Frauen</b> | CVP-Frauen Schweiz<br>Femmes PDC suisses<br>Donne PPD svizzere  |
| <b>EVP</b>        | Evangelische Volkspartei der Schweiz<br>Parti évangélique suisse<br>Partito evangelico svizzero<br>Partida evangelica da la Svizra      |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>FDP</b>        | Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz<br>Parti radical-démocratique suisse<br>Partito liberale-radicale svizzero   |
| <b>FDP Frauen</b> | FDP Frauen Schweiz<br>PRD Femmes Suisse<br>PLR Donne Svizzera  |
| <b>Grüne</b>      | Grüne Partei der Schweiz   |
| <b>LPS</b>        | Liberale Partei der Schweiz<br>Parti libéral suisse  |
| <b>SP</b>         | Sozialdemokratische Partei der Schweiz (gemeinsame Stellungnahme der SP Schweiz und der SP Frauen Schweiz)<br>Parti Socialiste Suisse (PS)<br>Partito Socialista Svizzero (PS) |
| <b>SVP</b>        | Schweizerische Volkspartei<br>Union Démocratique du Centre (UDC)<br>Unione Democratica di Centro (UDC)<br>Partida Populara Svizra  |

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>alliance F</b> | Bund Schweizerischer Frauenorganisationen, Bern<br>Alliance de sociétés féminines suisses, Berne<br>Alleanza delle società femminili svizzere, Berna  |
| <b>CNG</b>        | Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz, Bern<br>Confédération des syndicats chrétiens de Suisse, Berne<br>Federazione svizzera dei sindacati cristiani, Berna   |
| <b>CP</b>         | Centre Patronal, Lausanne   |
| <b>EFS</b>        | Evangelischer Frauenbund der Schweiz, Zürich<br>Fédération suisse des femmes protestantes (FSFP), Zurich  |
| <b>FMH</b>        | Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte, Bern<br>Fédération des médecins suisses, Berne<br>Federazione dei medici svizzeri, Berna  |
| <b>FRSP</b>       | Fédération Romande des Syndicats Patronaux, Genève  |
| <b>SArGV</b>      | Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich<br>Union patronale suisse, Zurich  |
| <b>SBK</b>        | Schweizer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger, Bern<br>Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI), Berne<br>Associazione svizzera infermiere e infermieri (ASI), Berna<br>Associazion svizra da las tgirunzas e dals tgirunzs, Berna |
| <b>SBV</b>        | Schweizerischer Bauernverband, Brugg<br>Union Suisse des Paysans USP, Brugg<br>Unione Svizzera die Contadini USC, Brugg<br>Uniun purila svizra, Brugg   |

|  |   |
|--|---|
| <b>SGB</b>   | Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern<br>Union syndicale suisse (USS), Berne<br>Unione sindacale svizzera (USS), Berna  |
| <b>SGF</b>   | Schweizerischer Gemeinnütziger Frauenverein, Lenzburg   |
| <b>SGV</b>   | Schweizerischer Gewerbeverband, Bern<br>Union suisse des arts et métiers (USAM), Berne<br>Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM), Berna   |
| <b>SKF</b>   | Schweizerischer Katholischer Frauenbund, Luzern<br>Ligue suisse des femmes catholiques, Lucerne<br>Unione svizzera delle donne cattoliche, Lucerna  |
| <b>SKV</b>   | Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Zürich<br>Société suisse des employés de commerce (SSEC), Zurich<br>Società svizzera degli impiegati di commercio (SSIC), Zurigo  |
| <b>VSA</b>   | Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, Zürich<br>Fédération des sociétés suisses d'employés, Zurich  |
| <i>Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti</i> |   |
| <b>adf</b>   | Association suisse pour les droits de la femme, Grub<br>Schweizerischer Verband für Frauenrechte (svf), Grub<br>Associazione svizzera per i diritti della donna, Grub   |
| <b>AGVS</b>  | Autogewerbe-Verband der Schweiz, Bern<br>Union professionnelle suisse de l'automobile, Berne<br>Unione professionale svizzera dell'automobile, Berna  |
| <b>AJPA</b>  | Association jurassienne des parents adoptifs, Saint-Ursanne   |
| <b>A-My</b>  | Anty-Mythes, Sion   |
| <b>CDS</b>   | Coordinamento donne della sinistra, Bellinzona  |
| <b>cgas</b>  | Communauté genevoise d'action syndicale, Genève   |
| <b>CLAFV</b>   | Centre de liaison des Associations féminines vaudoises, Lausanne  |
| <b>COFF</b>  | Commission fédérale de coordination pour les questions familiales,<br>Berne<br>Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen<br>(EKFF), Bern<br>Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari<br>(COFF), Berna<br>Cumissiun federala da coordinaziun per las dumondas famigliaras<br>(CUFF), Berna |
| <b>Comités</b>   | Comité en gestation Vaud, Lausanne / Comité genevois pour une<br>véritable assurance maternité, Carouge / Comité fribourgeois pour<br>une assurance-maternité cantonale, Fribourg / Comité en gestation<br>Neuchâtel, Neuchâtel   |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>CSDEg</b>         | Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes, Genève<br>Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Genf<br>Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini, Ginevra     |
| <b>EKF</b>           | Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, Bern<br>Commission fédérale pour les questions féminines, Berne<br>Commissione federale per le questioni femminili, Berna<br>Cummissiun federala per dumondas da las dunnas, Berna |
| <b>feps</b>          | Fédération des Églises protestantes de Suisse, Berne<br>Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund (sk), Bern   |
| <b>Frauen-GR</b>     | Frauenplenum Graubünden  |
| <b>FSVR</b>          | Femmes socialistes du Valais romand  |
| <b>FZ LU</b>         | Frauenzentrale Luzern, Luzern  |
| <b>Gastrosuisse</b>  | Gastrosuisse, Zürich   |
| <b>KMU</b>           | KMU-Forum, Eidg. Expertenkommission, Bern  |
| <b>PF</b>            | Pro Familia Schweiz, Bern<br>Pro Familia Suisse, Berne<br>Pro Familia Svizzera, Berna  |
| <b>Profa</b>         | Profa, Lausanne  |
| <b>pro juventute</b> | pro juventute, Zürich  |
| <b>SAB</b>           | Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete, Brugg<br>Groupement suisse pour les régions de montagne, Brugg<br>Gruppo svizzero per le regioni di montagna, Brugg<br>Gruppa svizra per la regiuns da muntogna, Brugg |
| <b>SapV</b>          | Schweizerischer Apothekerverband, Liebefeld<br>Société Suisse des Pharmaciens, Liebefeld<br>Società Svizzera dei Farmacisti, Liebefeld   |
| <b>SBMV</b>          | Schweizerischer Baumeisterverband, Zürich<br>Société Suisse des Entrepreneurs, Zurich<br>Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, Zurigo<br>Societad Svizra dals Impresaris-Costructurs, Zürich                           |
| <b>sia</b>           | schweizerischer ingenieur- und architektenverein, Zürich<br>société suisse des ingénieurs et des architectes, Zurich<br>società svizzera degli ingegneri e degli architetti, Zurigo  |
| <b>Sit</b>           | Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, Genève   |
| <b>SLFV</b>          | Schweizerischer Landfrauenverband, Brugg<br>Union des paysannes suisses, Brugg   |
| <b>SMU</b>           | Schweizerische Metall-Union, Zürich<br>Union Suisse du Métal, Zurich<br>Unione Svizzera del Metallo, Zurigo  |

|             |  |
|-------------|--|
| <b>USIC</b> | Union Suisse des Ingénieurs-Conseils, Berne<br>Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieure, Bern<br>Unione Svizzera degli Ingegneri Consulenti, Berna |
| <b>VAA</b>  | Vereinigung Aargauischer Angestelltenverbände, Aarau   |
| <b>VSIG</b> | Vereinigung des schweizerischen Import- und Grosshandels, Basel<br>Fédération suisse des importateurs et du commerce de gros, Bâle                         |
| <b>VSSM</b> | Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten,<br>Zürich   |

### 3 Zusammenstellung der Vernehmlassungen Classement des réponses suite à la procédure de consultation Risultati della procedura di consultazione

31 Im allgemeinen / En général / In generale

311 Grundsätzliche Zustimmung zum Vorentwurf  
Approbation de principe de l'avant-projet  
Approvazione di principio dell'avamprogetto

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AR:** Einmal mehr wird mit einem Vorschlag für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub versucht, den unterschiedlichen Interessen zu diesem Thema gerecht zu werden, damit dem seit über 50 Jahren bestehenden Verfassungsauftrag (vgl. Art. 116 Abs. 3 und 4 der neuen Bundesverfassung vom 18. Dezember 1998) Nachachtung verschafft werden kann. Der Bundesrat stellt eine Änderung des Obligationenrechts zur Diskussion, womit ein Mutterschaftsurlaub und eine Lohnfortzahlung während des Urlaubs vorgeschlagen wird.

Den Medien war zu entnehmen, mit dem unterbreiteten Vorentwurf machte der Bundesrat klar, dass er aus Respekt vor dem Volkswillen - im Juni 1999 lehnten die Stimmberechtigten die Einführung einer Mutterschaftsversicherung ab - von sich aus keine Lösung aufgleisen wollte, bei welcher der Lohnausfall der Mütter ganz oder teilweise von einer bestehenden oder neu zu schaffenden Versicherung gedeckt wird. Es ergab sich weiter, dass der rein obligationenrechtliche Vorschlag des Bundesrates - also eine allein von der Arbeitgeberseite zu finanzierende Lösung - dem Parlament zu wenig weit geht. Dieses sieht anscheinend eher einen akzeptablen Ansatz in Richtung einer Versicherungslösung. Der Bundesrat ist aber andererseits offenbar nicht gewillt, die forscher parlamentarische Gangart zu übernehmen. Der Weg über das Obligationenrecht wurde in diesem Zusammenhang auch als Übergangslösung bezeichnet (siehe NZZ vom 16. Juni 2001, S. 13).

Der Regierungsrat unterstützt grundsätzlich die Stossrichtung einer Lösung, wie sie der "parlamentarischen Initiative Triponez" zugrundeliegt und die mit einer über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Versicherung den erwerbstätigen Müttern während 14 Wochen 80 Prozent des Lohnes garantieren will. Ein solcher Vorschlag ist indessen nicht Gegenstand dieser Vernehmlassung. Für den Fall, dass sich keine Versicherungslösung abzeichnet, spricht sich der Regierungsrat zur Vernehmlassungsvorlage folgendermassen aus:

Die Meinungen, auf welche Weise ein bezahlter Mutterschaftsurlaub zu realisieren sei, gehen - wie selten bei einem Sachgeschäft - wegen unterschiedlicher Vorstellungen über die Finanzierung weit auseinander. Damit stellt sich die Frage, ob mit der vom Bundesrat favorisierten Lösung nicht insofern etwas gewonnen werden kann, als - in der Sprache eines allgemeinen Sprichwortes - der Spatz in der Hand besser ist, als die Taube auf dem Dach. Der Regierungsrat sieht in der vorgeschlagenen Revision des Obligationenrechts für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub einen durchaus prüfenswerten und nicht von vorneherein abwegigen Lösungsansatz, der sich - auch wenn es letztlich nur um eine Übergangslösung gehen sollte - weiter zu diskutieren lohnt.

**OW:** Wir begrüßen den Versuch, über eine Revision des Obligationenrechts einen bezahlten Mutterschaftsurlaub zumindest für alle Arbeitnehmerinnen einzuführen. Denn die heute geltende Regelung, wonach dem arbeitsgesetzlichen Arbeitsverbot während acht Wochen nach der Niederkunft kein entsprechender Schutz im Sinne eines garantierten Lohnanspruchs gegenübersteht, ist als stossend zu bezeichnen. Im Weiteren erscheint auch die Umsetzung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung nach unterschiedlichen regionalen Skalen innerhalb des doch eher kleinräumigen Schweizer Arbeitsmarkts nicht als sinnvoll. Eine Vereinheitlichung ist zu begrüßen.

In einer parlamentarischen Initiative zeigt Nationalrat Pierre Triponez eine neue Lösung des Mutterschaftsurlaubs, finanziert über die Erwerbsersatzordnung auf. Der Regierungsrat erachtet dies als prüfungswerte Alternative zu den vorliegenden Vorschlägen.

**NW:** Die bisherige Regelung wird von gewissen Arbeitnehmerinnen und auch von uns als stossend empfunden, wenn diese teilweise nicht einmal für ganze acht Wochen den Lohn erhalten. Eine Revision des Obligationenrechts drängt sich somit förmlich auf.

**SZ:** Wir begrüßen es, dass sich der Bundesrat abermals der Mutterschaftsversicherung angenommen hat. Die vorgeschlagene Regelung im Obligationenrecht weist unseres Erachtens jedoch einige schwer wiegende Mängel auf.

1. Da die Kosten des Mutterschaftsurlaubes vom Arbeitgeber zu tragen wären, besteht die erhebliche Gefahr einer Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt. Denkbar ist überdies, dass Betriebe ihre Löhne für Frauen senken, um damit die durch Mutterschaften entstehenden Kosten auszugleichen.
2. Die vorgesehene Finanzierung benachteiligt kleine Betriebe und Branchen, in denen viele Frauen tätig sind. Da es sich beim bezahlten Mutterschaftsurlaub primär um ein gesellschaftspolitisches Anliegen handelt, erscheint es folgerichtig, die damit verbundenen Kosten auf die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zu verteilen. Eine Finanzierung aus Mitteln des EO-Fonds, wie dies in parlamentarischen Vorstössen bereits verlangt wurde, ist deshalb unbedingt zu prüfen.

#### *Parteien / Partis politiques /Partiti politici*

**Grüne:** Die Grüne Partei der Schweiz ist froh, dass der Bundesrat aktiv wird und im Hinblick auf eine gute und sinnvolle Lösung für einen längst fälligen Mutterschaftsurlaub Vorschläge unterbreitet. Da wir heute in der Schweiz keinerlei rechtliche Regelung haben, welche Frauen im Falle einer Mutterschaft finanziell trägt, ist der Bedarf nach einer Lösung mehr als ausgewiesen. Wir müssen feststellen, dass die gegenwärtige Situation, bezüglich Mutterschaftsurlaub im europäischen Kontext unhaltbar und eines Sozialstaates unwürdig ist.

Um so mehr freuen wir uns über das Engagement von Frau Bundesrätin Metzler in dieser Sache und nehmen gerne Stellung zu den vorliegenden Vorschlägen.

#### *Mutterschaftsurlaub muss unbedingt 16 Wochen dauern*

Wenn die Mutter wegen der Geburt eines Kindes der Arbeit fern bleibt, macht sie keinen Urlaub, wie dies der Begriff „Mutterschaftsurlaub“ suggeriert. Für die Mütter ist die erste Phase mit dem Säugling eine Zeit grosser Umstellung und

meist sehr anstrengend. Zudem sind die ersten Wochen für die Mutter-Kind-Beziehung äusserst wichtig und deshalb auch schützenswert im Sinne einer vorbeugenden Massnahme. Die Grünen sind deshalb der Überzeugung dass der Mutterschaftsurlaub unbedingt 16 Wochen dauern sollte.

#### *Volle Lohnfortzahlung*

Die Grünen sind ebenfalls überzeugt dass in dieser heiklen Anfangsphase der Mutterschaft eine Volle Lohnfortzahlung wichtig ist. Dieser Ansicht sind viele Unternehmungen und staatliche Arbeitgeber bereits seit längerer Zeit; es ist nicht einsehbar, warum diese Errungenschaft geschmälert werden sollte.

#### *Finanzierung soll ergänzt werden*

Der vorliegende Finanzierungsvorschlag ist problematisch, da er das volle finanzielle Risiko auf die Betriebe abwälzt. Gerade für junge Frauen liegt darin ein mögliches Diskriminierungsrisiko, sie könnten bei der Besetzung offener Stellen deswegen nicht berücksichtigt werden. Wir möchten deshalb anregen, dass der vorliegende Finanzierungsvorschlag mit einem weiteren Element - nämlich mit EO-Geldern - ergänzt wird. Diese mögliche Form der Mischfinanzierung haben beide Räte bereits als Motion überwiesen, es handelt sich um die Motion der SGK-NR „Mutterschutz und Mischfinanzierung“. In der Sommersession dieses Jahres wurde überdies die Parlamentarische Initiative Triponez von einer Mehrheit des Nationalrates unterzeichnet, welche auch diesen Gedanken der Mischfinanzierung aufnimmt. Wir möchten deshalb die vorliegende Variante 2 unterstützen und zur Weiterentwicklung im Sinne der erwähnten parlamentarischen Vorstösse anregen. .

Aus Sicht der Grünen Partei ist es wichtig, dass der Bundesrat baldmöglichst eine für die erste Zeit der Mutterschaft angepasste und breit abgestützte Lösung verabschiedet und dem Parlament vorlegt. Wir möchten dabei unterstreichen, dass uns an einem, der körperlichen und seelischen Gesundheit von Mutter und Kind zuträglichen Modell einer Mutterschaftsversicherung sehr gelegen ist

#### *Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CP:** Dans la mesure où la majorité des travailleuses est en quelque sorte «interdite» de travail par la loi fédérale sur le travail durant les huit semaines qui suivent l'accouchement, il nous paraît justifié de combler une lacune de la loi quant à la prise en charge du salaire pendant cette période. Aussi sommes-nous favorables à une entrée en matière sur le projet en question. Reste donc à en examiner minutieusement les modalités.

Le projet dont il est question a au moins l'avantage de ne pas créer une nouvelle assurance sociale. Certes, dans les deux variantes prévues, la prise en charge du salaire complet serait entièrement dévolue aux employeurs, mais il n'est pas inutile ici de rappeler la responsabilité de ces derniers s'ils entendent préserver la liberté et l'indépendance du monde du travail, sans s'asservir à leurs intérêts financiers immédiats. Le principe est donc juste et évite une politisation des relations de travail, tout en reconnaissant la responsabilité non seulement des employeurs, mais aussi des partenaires sociaux dans le paiement des salaires.

La durée de prise en charge prévue du salaire est en revanche trop longue et devrait être limitée aux huit semaines minimales prévues par la loi fédérale sur le travail. Cela n'empêche pas que des solutions plus généreuses soient re-

cherchées, à l'instar de ce qui s'est déjà fait dans de nombreuses conventions collectives de travail. En effet, il n'est pas impératif qu'un congé de maternité payé soit fixé de manière uniforme pour l'ensemble des travailleuses concernées, mais bien au contraire selon les conditions et les besoins spécifiques de chaque branche.

La presse a fait état ces dernières semaines de plusieurs autres projets dans ce domaine, en particulier d'une initiative déposée par de nombreux parlementaires fédéraux visant à modifier non pas le Code des obligations, mais la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain. Toutes les mères, qu'elles soient salariées d'une entreprise ou d'une administration publique, ou encore indépendantes, auraient ainsi droit à 80% de leur revenu moyen (comme d'ailleurs dorénavant les militaires qui n'en perçoivent que le 65%) pendant quatorze semaines. Cette assurance sociale, dont les prestations seraient donc étendues, est, pour mémoire, financée paritairement.

Compte tenu de ce que nous avons exprimé plus haut, nous ne pouvons que nous opposer à ce type de projet. De plus, cette solution entraînerait très rapidement soit une hausse des cotisations à cette assurance, soit une hausse de la TVA, ce dont il ne saurait être question à l'heure actuelle.

#### *Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**AJPA:** Nous constatons tout d'abord que ce projet de révision ne prend pas en compte la situation des travailleuses qui accueillent un enfant en vue de son adoption. En proposant d'accorder à la mère qui accouche le droit à un congé de 14 semaines, le projet prend pourtant en compte les besoins de santé de l'enfant, et le rapport explicatif le dit très explicitement (p. 9) ; il nous semble infondé et injustifié d'en exclure les enfants accueillis dans le cadre de l'adoption. Les premières semaines suivant l'accueil de l'enfant dans sa nouvelle famille représentent incontestablement un moment très délicat, pour les parents comme pour l'enfant, requérant pour de multiples raisons - carences affectives, problèmes de santé, difficultés d'adaptation, choc lié à des ruptures - une importante présence des parents auprès de leur enfant. Il ne saurait alors être question, sans mettre gravement en péril le processus d'intégration et d'adoption de l'enfant, de priver ce dernier de cette présence. De nombreuses mères nous ont confié leur difficulté pour obtenir un congé de la part de leur employeur, en l'absence de toute législation à ce propos, et expriment la nécessité de donner un cadre légal leur permettant de bénéficier elles aussi d'un congé. Nous ne saurions assez insister sur les problèmes que pose ce vide législatif ; nous demandons donc que la révision du code des obligations intègre les mères adoptives, afin de leur offrir une protection égale à celle prévue pour les mères qui accouchent.

De manière générale, il nous paraît que la question du congé de maternité - et d'adoption - doit prendre naturellement place dans la politique sociale de l'Etat, et qu'il appartient à la Confédération d'y apporter une solution acceptable par une assurance et d'harmoniser sa pratique avec celle du droit européen. Au delà de la révision actuellement envisagée, nous souhaitons qu'une telle assurance puisse voir le jour en Suisse.

**feps:** La Fédération des Églises protestantes de Suisse s'est toujours engagée pour le développement d'une politique familiale digne de ce nom et plus largement d'une politique sociale généreuse et tient à apporter son soutien à tout

effort visant à l'amélioration de la protection de la maternité. La maternité n'est pas, à notre sens, une affaire exclusivement privée *et ne doit pas non plus être entièrement à la charge des employeurs*. En effet, elle concerne la société toute entière qui doit être reconnaissante à l'égard des femmes qui mettent au monde un enfant et solidaire à l'égard des familles.

A la suite du refus populaire concernant l'introduction d'une assurance maternité du 13 juin 1999, la Fédération des Églises protestantes de Suisse salue et encourage toute tentative de pallier le plus rapidement possible à cette lacune, inacceptable et unique en Europe. Nous restons cependant fermement attachés à l'introduction d'une véritable assurance maternité. Cette solution n'étant plus actuelle, nous soutenons néanmoins le projet dans ces grandes lignes étant donné l'urgence de trouver une solution de remplacement. Nous insistons cependant sur le fait qu'il ne nous satisfait pas entièrement.

Le financement de ce congé de maternité par les employeurs comporte néanmoins le risque suivant : la pénalisation des femmes à l'embauche. En effet, un employeur pourra dès lors hésiter à engager une femme jeune sans enfant ou avec un enfant et qui serait susceptible d'en avoir d'autres et lui préférer un homme. Il nous semble primordial de tenter de parer à cette éventualité, profondément contraire à l'égalité des droits et des chances.

La Fédération des Églises protestantes de Suisse regrette que ce nouveau droit ne s'applique qu'aux femmes salariées. En effet, les femmes indépendantes ou sans activité lucrative ne bénéficieront d'aucun soutien financier à moins qu'elles se soient assurées par leurs propres moyens. Cette restriction nous paraît difficile à admettre.

Ce projet n'offre pas non plus de congé équivalent aux parents qui adoptent un enfant. C'est une lacune importante.

Ainsi, l'avant-projet ne peut être considéré que comme une solution intermédiaire et non pas comme une solution définitive puisqu'il exclut un grand nombre de femmes de ce droit et risque de les pénaliser fortement face à des employeurs potentiels.

Nous resterons bien entendu attentifs aux nouvelles propositions qui se feront dans ce domaine, l'initiative parlementaire de Pierre Triponez par exemple qui prévoit un congé de maternité payé par les APG pour toutes les femmes professionnellement actives (salariées et indépendantes), et ne manquerons pas de vous donner notre avis en temps voulu.

**SAB:** Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB) spricht sich für eine detailliertere Gesetzesregelung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes aus und begrüsst deshalb die Initiative des EJPD ausdrücklich. Dabei ist der SAB eine gesamtheitliche Sicht wichtig, die die soziale Sicherheit der betroffenen Frauen, die berechtigten Wirtschaftsinteressen sowie eine übergeordnete gesamtschweizerische Familienpolitik und Bevölkerungsentwicklung berücksichtigt. Mit der Verwirklichung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes unterstreicht die Wirtschaft die integrierende und bedeutende Rolle der Frau in Arbeitsprozessen verbunden mit ihrer natürlich-biologischen Fähigkeit, Mutter zu werden resp. zu sein. Moderne Arbeitgeber schätzen und nutzen dabei oft die soziale Kompetenz berufstätiger Mütter und Wiedereinsteigerinnen besonders (Personalführung, Medienarbeit, etc.).

Jedoch müssen wir uns bei der Umsetzung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes die skeptische Abstimmungshaltung der schweizer Stimmbürgerinnen und -bürger nochmals vor Augen führen: zweimalige Ablehnung von Vorlagen zu Mutterschaftsversicherungen, jeweils begleitet von Zugeständnissen der Abstimmungsgegnerschaft, andere Lösungen präsentieren zu wollen, was zu verschiedenen parlamentarischen Vorstössen und schliesslich auch zu diesem Vorentwurf führte.

**SBMV:** Die Baumeister bekennen sich zu fortschrittlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen des Personals. Entsprechend haben sie sich schon vor Jahrzehnten zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung für das Baustellenpersonal wie auch für das kaufmännische Personal verpflichtet. Diese Versicherung beinhaltet in den aktuellen Fassungen unserer Gesamtarbeitsverträge bei Schwangerschaft und Niederkunft ein Taggeld von 80% auf der Basis des zuletzt bezahlten Lohnes während 16 Wochen.

Am 20. Juni 2001, mithin nach Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens, hat der Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, Herr Nationalrat Dr. Pierre Triponez, eine parlamentarische Initiative eingereicht, welche auf breite Zustimmung, insbesondere auch im linkspolitischen Lager stiess. Diese Initiative verlangt einen über die EO finanzierten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub, was zweifellos als sehr fortschrittlich zu taxieren ist und die bisherigen Angebote bürgerlicher Kreise für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub erheblich übersteigt.

In der politischen Diskussion blieb indessen bisher ausser Acht, dass diese Lösung klar nicht im Interesse all derjenigen Branchen und Betriebe ist, die entweder kraft gesamtarbeitsvertraglicher oder betrieblicher Regelung eine Krankentaggeldversicherung für ihr Personal vorsehen, zumal Art. 72 Abs. 1 KVG zwingend die Mitversicherung der Mutterschaft vorschreibt.

Die Baumeister begrüssen eine klare rechtliche Verankerung des Anspruchs auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dabei erachten wir das vom Dienstalter losgelöste Modell an sich als eine gute Lösung, welche unserer Branchenregelung am nächsten kommt. Eine Unterstützung der parlamentarischen Initiative Triponez wäre für uns nur dann möglich, wenn die aufgezeigten Anpassungen im KVG vorgenommen würden (vgl. Ziff. 33).

312 Grundsätzliche Ablehnung des Vorentwurfs  
Rejet de principe de l'avant-projet  
Rifiuto di principio dell'avamprogetto

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AI:** Die Standeskommission des Kantons Appenzell I.Rh erachtet die geltende Regelung des Erwerbsausfalls bei Mutterschaft als nicht befriedigend und erachtet eine Verbesserung als dringend notwendig.

Sie nimmt zu den zwei vom Bundesrat präsentierten Modellen, welche darauf abzielen, mittels Revision des Obligationenrechts einen bezahlten Mutterschaftsurlaub einzuführen, wie folgt Stellung:

- Die erste Variante, die je nach geleisteten Dienstjahren beim selben Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung während acht bis vierzehn Wochen vorsieht,

lehnt die Standeskommission ab. Eine solche Regelung wäre ungerecht und würde insbesondere junge Frauen diskriminieren. Zudem stellt sich eine solche Lösung als Mobilitätshemmnis dar, das sowohl für die Frauen als auch für die Wirtschaft von Nachteil ist.

- Die zweite Variante, die generell einen Lohnanspruch während zwölf Wochen vorschlägt ist gerechter. Sie wird von der Standeskommission bevorzugt, wobei nach ihrer klaren Meinung eine dritte Variante wesentliche Vorteile hätte.

Obwohl es zutrifft, dass der Mutterschaftsschutz grundsätzlich auch mittels einer OR-Lösung verbessert werden könnte, betrachtet die Standeskommission den vorgelegten Ansatz insgesamt (auch gemäss Fassung der zweiten Variante) als mit zu vielen Nachteilen behaftet. Die Kosten, welche durch die Umsetzung einer OR-Regelung verursacht würden, gingen voll zu Lasten der Arbeitgeber. Dies wird deshalb als besonders störend empfunden, weil es sich beim bezahlten Mutterschaftsurlaub primär um ein gesellschaftspolitisches Anliegen und nicht um ein arbeitsrechtliches Problem handelt. Aufgrund der vorgesehenen einseitigen Finanzierung durch die Arbeitgeber wäre zu befürchten, dass

- junge Frauen am Arbeitsmarkt geringere Chancen hätten und der Lohndruck in Branchen, die vorwiegend Frauen beschäftigen, zunehmen würde;
- aufgrund des Widerstandes seitens der Arbeitgeber das Risiko eines erneuten Scheiterns einer verbesserten Regelung des Mutterschaftsschutzes in Kauf genommen werden müsste.

Aus diesen Gründen würde der Ansatz, mittels Revision der Erwerbsersatzordnung zu einer Lösung zu kommen, auf breite Akzeptanz stossen und könnte, da die Gefahr eines Referendums im Gegensatz zur OR-Regelung als relativ gering einzuschätzen ist, rasch umgesetzt werden. Die Vorzüge dieses Modells lägen darin, dass

- sämtliche erwerbstätigen Frauen in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs gelangten;
- im Gegensatz zur OR-Lösung jüngere Frauen mit keinen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen hätten;
- die Arbeitsmobilität jüngerer Frauen nicht unnötig eingeschränkt würde;
- die Kosten für Mutterschaftsleistungen gleichmässig auf alle Wirtschaftszweige verteilt würden;
- dank der paritätischen Finanzierung der EO-Ansatz bei den Arbeitgebern - insbesondere auf Seite des Gewerbes und der Landwirtschaft - auf eine wesentlich grössere Akzeptanz als der OR-Ansatz stiesse.

**AG:** *Unbefriedigende Lösung:* Die bestehende Lücke beim Anspruch auf Lohnfortzahlung nach der Niederkunft muss unseres Erachtens dringend geschlossen werden. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Revision zur Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs mag indes nicht zu befriedigen. Eine rein obligationenrechtliche Lösung nur zu Lasten der Arbeitgeber führt zu einer Erhöhung der Arbeitskosten. Eine derartige individuelle Finanzierung durch die Unternehmen könnte zu Diskriminierungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen. Die Arbeitskosten für Unternehmen, die viele Frauen im gebärfähigen Alter be-

schäftigen, würden sich überdurchschnittlich erhöhen. Zudem deckt eine rein obligationenrechtliche Lösung den Lohnausfall von selbstständig erwerbenden Arbeitnehmerinnen nicht ab.

*Zu den beiden vorgeschlagenen Varianten:* Die Gefahr der Schlechterstellung von Frauen im Erwerbsleben besteht bei beiden zur Diskussion gestellten Varianten. Insbesondere bei Variante 2, bei der unabhängig von der jeweiligen Anstellungsdauer ein Lohnanspruch von 12 Wochen vorgesehen ist, ist zu befürchten, dass sich Arbeitgeber vermehrt dazu entschliessen, Frauen im gebärfähigen Alter nicht mehr einzustellen. Aber auch bei Variante 1, bei welcher der Lohnanspruch nach Anstellungsdauer abgestuft ist und maximal 14 Wochen beträgt, ist zu erwarten, dass sich eine Erhöhung der Lohnkosten, für die ausschliesslich der Arbeitgeber aufzukommen hat, auf seine Anstellungspolitik auswirken wird. Zudem widerspricht sie den Anforderungen der beruflichen Mobilität, die heute von einer zunehmenden Anzahl an Arbeitnehmenden verlangt wird und die es mit sich bringt, dass Stellenwechsel immer häufiger vorgenommen werden (müssen).

Bei der vorgeschlagenen Revision besteht nicht nur die Gefahr, dass Frauen als Arbeitnehmerinnen benachteiligt werden. Jene Branchen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, dürften am meisten betroffen sein (das Gastgewerbe, der Detailhandel und das Reinigungsgewerbe). Ungünstig wird sich die vorgeschlagene Revision also insbesondere auf die Klein- und Mittelbetriebe auswirken. Zu erwarten ist ebenso, dass die Einführung eines Mutterschaftsurlaubes, dessen Kosten einseitig zu Lasten des Arbeitgebers gehen, zu einem verstärkten Druck auf das Lohnniveau führt.

*Alternativen:* Um die Gefahr einer Schlechterstellung der Frauen im Erwerbsleben zu begegnen und auch die Akzeptanz des Mutterschaftsurlaubes seitens der Arbeitgeberschaft zu erhöhen, ist eine Lösung zu finden, bei welcher der Mutterschaftsurlaub nicht vollumfänglich durch die Arbeitgeber finanziert wird. Eine solche Lösung liegt der Motion der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates zugrunde (Mutterschutz- und Mischfinanzierung 00.3182), die vom National- und Ständerat am 7. April 2000 überwiesen worden ist. Die Motion verlangt einen gemischt finanzierten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Davon sind die ersten 8 Wochen durch den Arbeitgeber und die weiteren 6 Wochen durch die Erwerbsersatzversicherung zu finanzieren. Die gleiche Stossrichtung nimmt auch die parlamentarische Initiative von Nationalrat Triponez ein, die er am 20. Juni 2001 - mithin nach der Eröffnung des vorliegenden Vernehmlassungsverfahrens - eingereicht hat. Auch sie verlangt einen gemischt finanzierten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und geht vom gleichen Finanzierungsmodus aus wie die Motion der nationalrätlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit.

**BE:** Aufgrund der klaren Ablehnung der Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 hat sich der Bundesrat entschieden, zur Zeit auf eine Versicherungslösung zu verzichten. Dafür möchte er mit der Revision des Obligationenrechts einen echten Mutterschaftsurlaub einführen. Aus diesem Grund ist im Vorentwurf vorgesehen, dass jede Arbeitnehmerin, die ein Kind bekommt, Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen hat (vgl. Art. 329f VE). Als Kernbestimmung gilt der Art. 324a<sup>bis</sup> VE, welcher die Dauer des Lohnanspruchs regelt. Diesbezüglich schlägt der Bundesrat zwei unterschiedliche Varianten vor. Im Weiteren enthält der Vorentwurf eine andere wesentliche

Änderung: Neu ist vorgesehen, dass die Dauer des Lohnanspruchs während des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden kann, weil die Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr aus anderen Gründen als der Mutterschaft arbeitsverhindert war (Art. 329b Abs. 2 und 3 VE). Im Folgenden wird insbesondere zu diesen massgeblichen Neuerungen des Vorentwurfs Stellung genommen.

Es sei an dieser Stelle jedoch vorweg genommen, dass der Kanton Bern keine der beiden in die Vernehmlassung geschickten Varianten unterstützt, da beide Varianten zu viele Nachteile in sich bergen. Zu diesem Thema wurden noch weitere Vorschläge eingebracht, unter anderem die parlamentarische Initiative: Revision Erwerbsersatzgesetz - Ausweitung der Erwerbsansprüche auf erwerbstätige Mütter - (01.426 Triponez) vom 20. Juni 2001. Wie die grosse Zahl an Nationalrätinnen und Nationalräte zeigt, welche diesen Vorstoss unterzeichnet haben, scheint der Ansatz über die Erwerbsersatzordnung auf Akzeptanz zu stossen. Der Kanton Bern wird zu gegebener Zeit dazu Stellung nehmen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Bestrebungen des Bundesrates zur Verbesserung der Situation erwerbstätiger Mütter begrüsst werden. Jedoch vermag keines der beiden vom Bundesrat vorgeschlagenen Modelle zu überzeugen. Als problematisch werden insbesondere die alleinige Finanzierung durch die Arbeitgeber sowie der fehlende Lastenausgleich zwischen den verschiedenen Branchen erachtet. Bei der ersten Variante kommt die eingeschränkte Mobilität, die Bindung der Arbeitnehmerin an ihren Arbeitgeber sowie die unausweichliche Diskriminierung der teureren Arbeitnehmerinnen erschwerend hinzu. Im Weiteren würde es der Kanton Bern begrüssen, wenn der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub auf 16 statt 14 Wochen festgesetzt würde. Dies, um die Einheit zwischen dem Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz zu wahren.

**BS:** Der Kanton Basel-Stadt begrüsst die Bemühungen des Bundesrates, einen echten Mutterschaftsurlaub einzuführen. Insbesondere ist zu begrüssen, dass eine möglichst baldige Lösung auf bundesrechtlicher Ebene angestrebt wird, denn es kann für eine derart wichtige sozialpolitische Frage letztlich nicht als befriedigend angesehen werden, wenn vereinzelt Kantone eigene Regelungen (Versicherungslösungen) einführen, auch wenn dies in der Absicht geschieht, eine mittlerweile von fast allen Kreisen als lückenhaft empfundene Normierung zu vervollständigen.

So erstrebenswert allerdings die vorgeschlagene Lösung über eine reine Teilrevision des Obligationenrechts im Sinne eines Schrittes in die richtige Richtung auch sein mag, so steht doch nach wie vor die Frage im Vordergrund, ob die Verbindung mit einer Versicherungslösung nicht besser wäre. Angesichts der jüngsten Meinungstendenzen zu dieser Frage (z.B. die breit abgestützte parlamentarische Initiative Triponez) ist eine solche Lösung, z.B. über eine Anpassung der Erwerbsersatzordnung (EO), wohl auch nicht mehr in gleicher Weise als undenkbar einzustufen wie noch vor kurzer Zeit.

Der Nachteil der vorgeschlagenen Teilrevision des OR liegt darin, dass die Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs allein durch die Arbeitgeberschaft erfolgen würde. Die Einführung des vorgeschlagenen Mutterschaftsurlaubs wird zwar weder nach Variante 1 noch nach Variante 2 (vgl. Ziff. 322.3) insgesamt zu einer Erhöhung der Lohnsumme grosser Unternehmen führen. Auch für Branchen, die eine noch weitergehende gesamtarbeitsvertragliche

Regelung kennen, bietet die Revision im schlechtesten Fall Anlass, auf ihre ursprüngliche Grosszügigkeit zurück zu kommen. Der kritische Punkt wird im Vorentwurf selber aufgeführt: Es liegt auf der Hand, dass der vorliegende Finanzierungsvorschlag bei Betrieben mit einem hohem Frauenanteil und im KMU-Bereich auf Widerstand stossen wird. Das Modell kann zu einer Diskriminierung der Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt führen, weil die Arbeitgeberschaft das erhöhte Risiko der Anstellung jüngerer Frauen hauptsächlich in Zeiten geringerer Nachfrage nach Arbeitskräften durch den Verzicht auf den Abschluss entsprechender Arbeitsverträge vermeiden kann. Das Ziel einer besseren Integration kehrt sich somit in sein Gegenteil. Auch das Gleichstellungsgesetz hilft der einzelnen Frau dabei wenig. Eine Nichtanstellung aufgrund der Gebärfähigkeit muss nicht nur glaubhaft gemacht, sondern bewiesen werden. Insbesondere ist die Gefahr (noch tiefer) sinkender Löhne in stark nach Geschlecht segregierten Branchen nicht von der Hand zu weisen. Junge Männer mit Militärdienstpflichten befinden sich in einer ähnlichen Situation. In ihrem Fall wurden ihre Anstellungschancen in einem Lebensabschnitt, der für den Erwerb von Berufspraxis im Hinblick auf die spätere berufliche Laufbahn von grösster Wichtigkeit ist, durch die EO verbessert. Es liegt nahe, bei der Mutterschaft einen analogen Weg einzuschlagen. Dadurch wäre auch der Kreis der entschädigungsberechtigten Mütter grösser. Gerade im KMU-Bereich bedeutete die Finanzierung durch die Arbeitgeberschaft natürlich auch eine Verteuerung der Arbeit. Die Finanzierung über die EO würde diese Wirkung durch die Beteiligung der gesamten Arbeitnehmerschaft etwas mildern. Angesichts der geringen Höhe dieser Kosten und der damit verbundenen gesamtwirtschaftlichen Vorteile (Kaufkraftersatz, steigende Attraktivität der Frauenarbeit in prekären Bereichen, dadurch möglicherweise dämpfende Wirkung auf die „working poor“-Rate und Minderkosten in Sozialhilfe und allfälligen Familien-Ergänzungsleistungen) scheint uns das der bessere Weg zu sein. Wir befürworten deshalb die Prüfung der Finanzierungsmöglichkeit der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft über die EO. Unter diesem Aspekt sind die Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln des Gesetzesentwurfs zu verstehen.

**FR:** L'Etat de Fribourg est un employeur novateur et généreux, en ce sens qu'il accorde aux collaboratrices soumises au statut de droit public 16 semaines de congé payé de maternité. Le projet de loi sur le personnel de l'Etat du 28 novembre 2000 (LPers) prévoit d'étendre à l'ensemble des collaboratrices le congé payé de 16 semaines.

Ainsi, sous l'angle politique et sous l'angle de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, le Conseil d'Etat ne peut que saluer la proposition du Conseil fédéral de proposer, après le rejet de l'assurance maternité en votation populaire du 13 juin 1999, un avant-projet de congé payé de maternité dans le cadre de la révision du code des obligations. Par ailleurs, le Conseil d'Etat constate que cet avant-projet de révision du CO ne concerne pas les fonctionnaires de l'administration cantonale et que, par conséquent, le système actuel de congé de maternité, instauré par l'Etat-employeur, perdurera.

Le Conseil d'Etat constate que, sous l'angle financier, l'avant-projet mis en consultation n'est pas financé par un système d'assurance, par exemple l'assurance perte de gain (APG) et que le financement de l'amélioration de la réglementation proposée est exclusivement à la charge des employeurs. Alors que le projet d'assurance maternité refusé en votation populaire le 13 juin 1999 aurait permis à l'Etat-employeur de récupérer les allocations pour perte de gain, le

présent avant-projet n'entraînera aucune récupération financière. En outre, pour les petites entreprises de notre canton, qui ont, au sein de leur personnel, une proportion importante de femmes, le présent avant-projet entraînera de lourdes charges financières. De même, dans un tel système, les femmes en âge de procréer risquent d'être discriminées au moment de l'engagement, ce qui, indirectement, provoquera de nouvelles inégalités entre hommes et femmes. Dans ce sens, le Conseil d'Etat regrette que l'avant-projet mis en consultation fasse supporter aux seuls employeurs la charge afférente au congé de maternité.

L'avant-projet propose deux variantes. La variante 2 est constitutive d'une gestion complexe, en particulier pour les grands employeurs. En outre, lorsque la collaboratrice continue son activité après son congé de maternité, cette variante 2 peut se révéler peu équitable. Le Conseil d'Etat n'est favorable à aucune des deux variantes proposées, ni l'une ni l'autre n'étant satisfaisante. Il préfère la solution contenue dans l'initiative parlementaire, soit le modèle financé par les Allocations pour perte de gain (APG), déposée par Jacqueline Fehr, Ursula Haller, Therese Meyer et Pierre Triponez et soutenue par 110 conseillers nationaux.

- GE:**
1. En premier lieu, notre Conseil tient à souligner que les citoyennes et citoyens de notre canton se prononçaient à 74,3 % en faveur de l'assurance-maternité lors de la votation fédérale du 13 juin 1999. Fort de ce constat et malgré l'immense déception provoquée par le vote négatif au niveau fédéral, différentes forces se sont mises à oeuvrer en faveur d'une loi cantonale sur l'assurance-maternité.
  2. Ces efforts ont abouti : le canton de Genève dispose, depuis le 1er juillet 2001, d'une véritable assurance-maternité. Il s'agit d'une assurance perte de gain obligatoire, financée par des cotisations paritaires et gérée par les caisses de compensation.
  3. Cette assurance accorde des prestations aux mères ayant accouché et aux parents adoptifs, à condition qu'il y ait cessation de travail effective pendant la durée du congé maternité ou du congé d'adoption. Elle ne s'applique en revanche pas aux personnes sans activité lucrative.
  4. La durée du congé est de 16 semaines dès l'accouchement, respectivement dès le placement de l'enfant en vue de l'adoption. Le montant de l'allocation de maternité ou d'adoption s'élève à 80 % du gain assuré, avec un plafond correspondant au montant maximal déterminant pour l'assurance-accidents obligatoire. L'allocation minimale est de 43.-- Fr. par jour.
  5. Nous tenons à souligner que la loi sur l'assurance-maternité a été adoptée par le Grand Conseil de la République et Canton de Genève dans un esprit unanime de solidarité et de progrès social. Elle s'inscrit pour le surplus parfaitement dans le cadre des obligations incombant aux autorités dans le domaine de la maternité.
  6. En effet, il sied de rappeler que la Suisse s'est engagée à accorder une protection spéciale aux mères avant et après la naissance de l'enfant, en ratifiant, le 18 septembre 1992, le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. De plus, l'art. 116 al. 3 de la Constitution fédérale donne mandat à la Confédération de créer une assurance-maternité indépendante.

Au vu de ce qui précède, notre Conseil ne peut soutenir la création d'un congé maternité introduit au niveau du code des obligations et constituant un recul par rapport aux acquis de l'assurance-maternité cantonale.

En revanche, notre Conseil pourrait adhérer à une solution telle que proposée par l'initiative Triponez et créant un congé maternité pour les salariées et les indépendantes par le biais des allocations perte de gain, à condition que ce congé soit d'une durée de 16 semaines.

**GL:** Wir begrüßen es, dass eine Gesetzesrevision vorgeschlagen wird, welche die heutige Regelung des Mutterschaftsurlaubes verbessert. Dabei ist eine gesamtheitliche Sicht wichtig, die die soziale Sicherheit und Chancengleichheit der betroffenen Frauen, die berechtigten Wirtschaftsinteressen sowie eine übergeordnete gesamtschweizerische Familienpolitik und Bevölkerungsentwicklung berücksichtigt.

In diesem Sinne ist der Vorstoss des Bundesrates zur Schliessung der Lohnlücke, wie sie Müttern während des 8-wöchigen Arbeitsverbots (Art. 35a Abs. 3 ArG) nach Niederkunft erwachsen kann, als Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen. Dennoch geben wir folgendes zu bedenken:

Der vorgeschlagene OR-Ansatz weist sowohl für die Frauen als auch für die Arbeitgeber unter verschiedenen Aspekten gravierende Nachteile auf. Eine rein obligationenrechtliche Lösung zu Lasten der Arbeitgeber ist unsolidarisch. Für Arbeitgeber, die viele Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, würden sich die Arbeitskosten überdurchschnittlich erhöhen. Der einheitlich geregelte bezahlte Mutterschaftsurlaub könnte dadurch zur Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Entwurf wird explizit auf diese Gefahr hingewiesen. Dabei ist es irrelevant, ob der obligatorische Mutterschaftsurlaub mindestens 8 Wochen oder maximal 14 Wochen dauert. Die obligationenrechtliche Lösung deckt im weiteren den Lohnausfall von selbständig erwerbenden Müttern nicht ab. Selbständig erwerbende Mütter sind aber genauso auf einen Erwerbsersatz angewiesen wie Arbeitnehmerinnen.

Praktisch gleichzeitig mit dem Vernehmlassungsverfahren zu den zwei OR-Modellen (bezahlter Mutterschaftsurlaub) wurde die von 108 Nationalrätinnen und Nationalräten mitunterzeichnete parlamentarische Initiative Triponez eingereicht, welche für sämtliche erwerbstätigen Frauen einen über die Erwerbserersatzordnung (EO) finanzierten 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht. Angesichts der veränderten Ausgangslage in Wirtschaft und Gesellschaft und wie es auch die grosse Zahl an Nationalrätinnen und Nationalräten zeigt, welche die parlamentarische Initiative Triponez mitunterzeichnet haben, scheint der EO-Ansatz im Gegensatz zu den OR-Modellen auf eine breite Akzeptanz zu stossen. Die Vorzüge dieses Modells sind denn auch überzeugend:

- Sämtliche erwerbstätigen Frauen gelangen in den Genuss eines 14-wöchigen Mutterschaftsurlaus. Selbständig erwerbstätige Frauen können sich versichern.
- Angesichts der breiten Akzeptanz könnte der EO-Ansatz rasch umgesetzt werden. Die Gefahr eines Referendums ist als relativ gering einzuschätzen.
- Im Gegensatz zum OR-Ansatz hätten jüngere Frauen mit keinen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen.
- Die Arbeitsmobilität jüngerer Frauen würde nicht unnötig eingeschränkt.

- Die Erwerbsersatzordnung erhalte ein zweites starkes Bein. Der seit längerer Zeit erhobene Vorwurf, dass Frauen EO-Beiträge bezahlen, ohne dass sie selber (ausser im Falle eines Dienstes in Armee oder Zivildienst) in den Genuss von EO-Leistungen gelangen, fielen dahin.
- Dank der paritätischen Finanzierung kommt der EO-Ansatz den Arbeitgebern (insbesondere Gewerbe, KMU's) entgegen und stösst auf eine wesentlich grössere Akzeptanz als der OR-Ansatz.
- Die Kosten für Mutterschaftsleistungen würden gleichmässig auf alle Wirtschaftsbranchen verteilt.

Aus diesen Gründen lehnen wir die unterbreitete OR-Revision ab und wir sprechen uns für eine rasche Revision der Erwerbsersatzordnung im Sinne der Initiative Triponez aus, wobei wir uns für eine Dauer von 12 Urlaubswochen gemäss Vorschlag Bundesrat Variante aussprechen.

**GR:** Wir lehnen die vorgeschlagene Einführung eines durch den Arbeitgeber finanzierten Mutterschaftsurlaubs für Arbeitnehmerinnen und damit die vorgeschlagene Revision des OR ab.

Wir können dem vorliegenden Revisionsentwurf nicht zustimmen, weil

- die vorgesehene Finanzierung sich negativ auf die Lohnpolitik der Arbeitgeber gegenüber den in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubes kommenden Arbeitnehmerinnen auswirkt;
- die vorgesehene Finanzierung zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt führt;
- die vorgesehene Finanzierung zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Unternehmen führen kann;
- der bezahlte Mutterschaftsurlaub nur auf die unselbstständig erwerbstätigen Frauen beschränkt ist.

#### *Begründung*

Das vorgeschlagene Modell der OR-Lösung bzw. der Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs durch den Arbeitgeber ist aus wirtschaftlichen, sozialen und familienpolitischen Gründen abzulehnen. Bei der Mutterschaftsversicherung handelt es sich um ein gesellschaftspolitisches Anliegen und nicht um ein arbeitsrechtliches Problem, weshalb der Lösungsansatz über das OR zwangsläufig mit konzeptionellen Mängeln behaftet ist.

Mit der vorgeschlagenen OR-Revision betreffend den bezahlten Mutterschaftsurlaub wird im Ergebnis dem heute allgemein anerkannten politischen und wirtschaftlichen Ziel, die Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, entgegen gewirkt, da dadurch den in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubes kommenden Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt erschwert wird. Die vorgesehene Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs führt nämlich realitätsförmigerweise dazu, dass das Risiko des Mutterschaftsurlaubs vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmerin abgewälzt wird. Dies kann sich darin manifestieren, dass Frauen, die in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubes kommen, bei der Anstellung diskriminiert werden oder dass in Betrieben mit grossem Frauenanteil (z.B. Gastgewerbe, Hotellerie, Detailhandel, etc.) die Löhne gesenkt werden. Das Gleichstellungsgesetz vermag entgegen der im Begleitbericht er-

wähnten Ansicht das Absinken der Löhne in einer ganzen Branche nicht zu verhindern.

Die vorgesehene Finanzierung durch die Arbeitgeber trifft kleine und mittlere Unternehmen, da diese überdurchschnittlich in wertschöpfungsschwachen Branchen tätig sind, stärker als grössere Unternehmen. In kleinen Unternehmen wirkt sich zudem ein zu bezahlender Mutterschaftsurlaub viel stärker aus als in grösseren Unternehmen. Kleinere und mittlere Unternehmen laufen somit beim vorgeschlagenen Modell der OR-Lösung Gefahr, gegenüber grösseren Unternehmen benachteiligt zu werden.

Aus familienpolitischer Sicht ist es nicht gerechtfertigt, die Zielsetzung des Mutterschaftsurlaubs auf die unselbstständig erwerbstätigen Frauen zu beschränken. Eine sich am Solidaritätsgedanken orientierende Mutterschaftsversicherung ist auf die selbständigerwerbenden wie auch auf die nichterwerbstätigen Frauen auszudehnen, was heute leider nicht mehrteilsfähig sein dürfte.

#### *Anzuvisierende Lösung*

Die Regierung sieht eine zielführende Lösung zur Umsetzung des Verfassungsauftrags auf Einführung einer Mutterschaftsversicherung in einer entsprechenden Revision des Erwerbserersatzgesetzes (EOG). Im EOG kann eine Lösung konzipiert werden, bei der die gegen die OR-Lösung sprechenden Gründe praktisch vollumfänglich gegenstandlos werden. Die Stossrichtung der von Nationalrat Triponez am 20. Juni 2001 eingereichte parlamentarische Initiative erscheint der Regierung deshalb als zielführend.

**JU:** Le Gouvernement jurassien considère que l'amélioration de la protection de la maternité est une priorité absolue. La Constitution jurassienne attribue en effet à l'Etat la tâche de protéger et soutenir la famille, cellule naturelle et fondamentale de la société. Elle rend également l'assurance-maternité obligatoire. La loi cantonale visant à soutenir et protéger la famille stipule quant à elle que l'Etat améliore la protection de la maternité, accorde des congés de maternité ainsi que des congés en vue d'adoption et en favorise l'octroi, reconnaît le principe du congé parental et règle l'assurance-maternité obligatoire.

Il a dès lors toujours soutenu l'idée d'introduire une assurance-maternité fédérale et espère qu'une telle assurance pourra voir le jour dans un avenir proche. Il se réjouit donc que les discussions en matière de protection de la maternité reprennent, même s'il considère que la révision proposée ne constitue pas une mesure suffisante étant donné qu'elle n'apporte qu'une réponse partielle aux problèmes liés à la maternité. La solution préconisée pose en effet les problèmes suivants :

#### *1. Champ d'application*

L'avant-projet de révision du code des obligations ne garantit le salaire en cas de maternité qu'à une catégorie déterminée de femmes, soit celles qui exercent une activité lucrative. Les femmes de condition indépendante ainsi que celles n'exerçant pas d'activité lucrative ne toucheront donc aucune compensation, ni aucune prestation en cas de maternité.

Par ailleurs, les femmes au bénéfice de l'assurance-chômage se verront elles aussi exclues de telles prestations. Dans la situation actuelle, les personnes au chômage ne sont couvertes, en cas de maternité, que par l'art. 28 LACI, qui prévoit le versement de 34 indemnités journalières au maximum pendant le délai cadre. Une amélioration de la protection en cas de maternité est néces-

saire, mais elle devrait passer par une révision de la LACI ou par la mise sur pied d'une véritable assurance-maternité.

Enfin, cette révision ne serait pas applicable aux congés en cas d'adoption. Le Gouvernement jurassien est d'avis que l'adoption devrait être traitée de la même façon que la maternité et donc que la femme qui adopte devrait pouvoir bénéficier d'un congé et de son salaire durant son absence. En effet, même si l'adoption n'entraîne aucun besoin de convalescence physique du côté de la mère, elle confronte la famille à des défis, des changements, qui nécessitent une disponibilité, selon toute expérience, aussi importante qu'imprévisible.

## *II. Durée*

Le Gouvernement jurassien estime qu'un congé de 14 semaines, avec paiement du salaire durant 8 à 14 semaines ou 12 semaines selon la variante choisie est insuffisant. Un congé payé de 16 semaines paraît plus judicieux. Celui-ci pouvant encore être prolongé, notamment en cas de naissances multiples ou de naissances prématurées.

## *III. Distorsion de la concurrence*

Toute extension du droit au salaire selon l'art. 324a CO va accentuer une répartition des charges inégalement partagée entre les secteurs et les entreprises: celles qui occupent une proportion élevée de femmes devront seules supporter des coûts supérieurs à la moyenne.

## *IV. Respect de la loi sur l'égalité*

La charge financière que les congés maternité font actuellement peser sur les entreprises à haut taux de main d'œuvre féminine augmenterait. Cela comporte le risque de stimuler la discrimination à l'embauche: il est ainsi à craindre que les femmes en âge de procréer soient désavantagées dans les procédures de recrutement, phénomène que l'on constate déjà actuellement et qui constitue une violation de la loi sur l'égalité.

## *V. Financement*

La charge financière relative aux congés maternité serait exclusivement supportée par les employeurs. Le Gouvernement craint donc que cette modification soit rapidement balayée par les milieux patronaux.

## *VI. Conclusions*

Au vu de ce qui précède, le Gouvernement jurassien est d'avis que la révision du code des obligations telle que proposée n'est pas satisfaisante dans le cadre d'une politique familiale digne de ce nom. Par contre, il estime qu'une solution du type de celle proposée dans le cadre de l'initiative parlementaire déposée au cours de la session d'été par M. Pierre Triponez pourrait s'avérer intéressante, mais que le congé devrait être porté à 16 semaines. Cette proposition prévoit un congé de maternité de 14 semaines pour toutes les femmes actives, qu'elles soient salariées ou indépendantes, financé exclusivement par les APG. Cette initiative, négociée entre des représentantes de quatre partis gouvernementaux, bénéficie d'une large assise parlementaire. Elle allégerait les charges des employeurs et pourrait être mise en vigueur par une simple modification de la loi sur les APG. Vu que le fonds des APG est doté de 3 milliards, il ne serait pas nécessaire, dans un premier temps, d'augmenter les prélèvements sur salaires. L'augmentation ultérieure ne serait pas très importante. En outre, cette solution permettrait aux femmes d'avoir accès à une assurance pour laquelle elles cotisent tout comme les hommes, sans jamais ou très rarement bénéficier des prestations offertes.

Toutefois, si cette initiative lui paraît intéressante pour les motifs évoqués ci-dessus, le Gouvernement tient à relever qu'elle ne règle pas la question des femmes sans activité lucrative. Or, ces dernières se trouvent parfois dans des situations financières précaires durant la période de la maternité. C'est pourquoi, le Gouvernement jurassien estime qu'une réglementation en matière de protection de la maternité doit aussi tenir compte de cette catégorie de femmes.

**LU:** Grundsätzlich begrüßen wir die Bemühungen des Bundesrates, dem seit 1945 bestehenden Verfassungsauftrag nachzukommen und einen bezahlten Mutterschaftsurlaub einzuführen. Auch mit Blick auf die Europäische Union, welche seit 1994 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen kennt, sollte die Schweiz damit nicht länger zuwarten.

Nachdem eine Versicherungslösung 1999 zum dritten Mal vom schweizerischen Stimmvolk verworfen worden war, wird nun der Vorschlag für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub unterbreitet, welcher ausschliesslich durch die Arbeitgeber zu finanzieren wäre. Diese Lösung halten wir aus folgenden, teils auch im Bericht genannten Gründen für problematisch:

1. Die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes durch die Arbeitgeber führt zur Verteuerung der weiblichen Arbeitskraft und birgt daher das Potenzial einer indirekten Diskriminierung.
2. Betriebe, welche eine verhältnismässig hohe Anzahl von Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, werden benachteiligt.
3. Kleine und mittlere Unternehmen werden tendenziell stärker betroffen als Grossunternehmungen und daher diesen gegenüber benachteiligt.
4. Die Abhängigkeit des Mutterschaftsurlaubes vom Dienstalder (Variante 1 des Entwurfs) ist in dieser Ausgestaltung als Bonussystem nicht sachgerecht und setzt den zu verwerfenden Anreiz, Kinder möglichst spät zu bekommen. Zudem widerspricht diese Regelung dem Erfordernis der Mobilität, welche die moderne Arbeitswelt heute prägt.

Es sollte vermieden werden, dass der bezahlte Mutterschaftsurlaub um den Preis der Diskriminierung der weiblichen Arbeitskraft, der Schaffung von neuen und stossenden Ungleichheiten im Wettbewerb sowie des Setzens falscher Anreize erkaufte wird.

Praktisch gleichzeitig mit der Eröffnung des vorliegenden Vernehmlassungsverfahrens wurde die von 108 Nationalrätinnen und Nationalräten mitunterzeichnete parlamentarische Initiative Triponez eingereicht, welche für sämtliche erwerbstätigen Frauen einen über die Erwerbssatzordnung (EO) finanzierten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub verlangt. Dieser Vorschlag hat gegenüber der vorliegend zu beurteilenden OR-Lösung folgende Vorzüge:

1. Keine Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt durch firmenübergreifenden Lastenausgleich aufgrund der Versicherungslösung.
2. Keine Benachteiligung einzelner Branchen oder von KMU's durch firmenübergreifenden Lastenausgleich aufgrund der Versicherungslösung.
3. Einheitlicher und europakompatibler Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

4. Gesicherte Finanzierung der Gesamtkosten von ca. Fr. 500 Mio. pro Jahr: Die EO verfügt zurzeit über Reserven von ca. Fr. 3,5 Milliarden und erzielt jährlich Überschüsse von ca. Fr. 200 Mio., welche aufgrund der Armeereform und des Wirtschaftswachstums noch steigen werden. Die langfristig zu erwartende notwendige Erhöhung der Lohnabzüge von 0,3 % auf 0,4 % scheint uns für die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes verkraftbar.
5. Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung durch die EO stimmt mit dem EO-Konzept überein, geht es doch auch dabei - allerdings in einem weiteren Sinne - um einen Dienst an der Gesellschaft.
6. Kein sachfremdes Bonussystem.
7. Dem Bedarf der Wirtschaft nach flexiblen und mobilen Arbeitskräften wird besser entsprochen.

Nachdem sich unter den Mitunterzeichnenden Vertreter sämtlicher vier Bundesratsparteien finden, dürfte die politische Akzeptanz der Initiative Triponez hoch sein und diese dementsprechend zügig umgesetzt werden können. Deshalb sowie aufgrund der vorstehend genannten Vorzüge schlagen wir vor, trotz der erst 1999 an der Urne gescheiterten Versicherungslösung für den Mutterschaftsurlaub die Umsetzung der Initiative Triponez beschleunigt an die Hand zu nehmen und dementsprechend von der geplanten OR-Revision abzusehen. Abgesehen davon, dass 1999 an der Urne nicht über die vorteilhafte EO-Lösung zu befinden war und damit eine Missachtung des Willens des Stimmvolkes nicht zu befürchten steht, setzt nämlich die geplante OR-Revision - neben den genannten Nachteilen - auch noch falsche politische Signale, weil damit der notwendigen zügigen Einführung einer Mutterschaftsversicherung (Art. 116 BV) der dringliche Charakter zumindest teilweise abhanden kommen könnte. Den neulichen Ausführungen, dass die OR-Revision nunmehr als Übergangslösung unter Dach zu bringen sei, können wir uns daher ebenfalls nicht anschliessen. Hinzu kommt, dass abgesehen von der allgemeinen Verwirrung, welche ein solches Vorgehen zu stiften droht, uns das Schweizerische Obligationenrecht von 1911 als grundlegender Erlass der schweizerischen Rechtsordnung für eine solche Übergangslösung ungeeignet erscheint.

Zusammenfassend spricht sich der Kanton Luzern für einen Verzicht auf die geplante OR-Revision zugunsten eines beschleunigten Vorgehens im Sinne der Initiative Triponez aus.

**NE:** Nous tenons tout d'abord à vous faire part de la satisfaction du Conseil d'Etat de constater que le Conseil fédéral émette des propositions concernant la question très importante et urgente du congé maternité. Le canton de Neuchâtel avait déjà en 1999 plébiscité, en votation populaire, une assurance-maternité au niveau national. Le thème est encore aujourd'hui particulièrement d'actualité dans notre canton puisqu'une initiative populaire cantonale en faveur d'une assurance maternité a été déposée.

Bien que le Conseil d'Etat privilégie l'émergence d'une solution nationale et que le projet soumis à consultation constitue une telle voie, la solution préconisée d'une introduction d'un congé maternité dans le code des obligations n'est, de l'avis de notre gouvernement, pas satisfaisante et ce, quelle que soit la variante présentée.

Le projet tel que proposé avec ses deux variantes nous amène à formuler différentes remarques, tant sur les plans du financement, des incidences sur le

marché de l'emploi, des conditions d'octroi du congé et droit au salaire, que de la durée du congé.

#### *Financement*

En effet, du point de vue de son financement, la solution préconisée ne nous semble pas judicieuse. Il paraît peu opportun actuellement de reporter le poids financier de cette révision uniquement sur les entreprises. Notre Conseil considère que l'initiative parlementaire Triponez, offre une solution plus proche d'une assurance-maternité dont le financement assuré par les allocations pour perte de gain constitue une meilleure distribution du coût sur toute la population active et sur les entreprises. En outre, du fait de l'existence du système actuel, la mise en œuvre du paiement serait simple et les femmes pourraient bénéficier des allocations pour perte de gain auxquelles elles ont toujours cotisé. Cette répartition des coûts nous paraît également marquer la reconnaissance de notre société quant au nécessaire soutien des familles lors d'une naissance. Dans cet esprit, nous ne pouvons que préconiser un traitement rapide de l'initiative parlementaire citée.

#### *Incidences sur le marché de l'emploi*

Le mode de financement prévu dans le projet de révision du code des obligations nous paraît induire des effets négatifs sur le marché de l'emploi. En effet, il est à craindre que la discrimination des femmes à l'embauche ainsi que le frein à la poursuite de leur carrière seront des effets indirects de cette révision. Ces effets ne sauraient par ailleurs être prévenus par l'existence des seules dispositions de la loi fédérale sur l'égalité.

Parmi les effets indirects de la révision, il nous paraît également que les risques sont grands de défavoriser les secteurs économiques dans lesquels les femmes constituent la majorité des salariées, par rapport à d'autres secteurs économiques, traditionnellement plus masculins.

#### *Conditions d'octroi du congé et droit au salaire*

L'introduction de la révision du code des obligations ne garantit pas une protection uniforme de l'ensemble des femmes au travail, notamment les femmes au bénéfice de contrats temporaires renouvelés. Il nous semble qu'il s'agit là d'une lacune importante du projet qui nous est soumis, dès lors que ce sont vraisemblablement des femmes aux conditions les plus précaires, qui occupent ce type d'activités.

En outre, pour une question d'égalité, il nous paraît important que les femmes au chômage puissent bénéficier des mêmes droits. Ceci n'est pas possible dans le cadre de cette révision, qui ne touche que les femmes en emploi, alors qu'il s'agit d'offrir une couverture à l'ensemble des femmes actives.

Par ailleurs, nous pensons que les femmes qui exercent une activité sans rétribution dans le cadre d'une entreprise familiale (agriculteurs, PME) devraient également pouvoir bénéficier d'un congé maternité payé.

Finalement, la première variante qui fixe la durée du droit au salaire en fonction du nombre d'années de service ne tient pas compte de la nécessité de mobilité sur le marché de l'emploi.

#### *Durée du congé*

Bien que le projet, ainsi que nous l'avons déjà exprimé, appelle des réserves de fond, nous considérons les différentes durées du congé maternité proposées par les variantes de la présente révision comme étant trop courtes. En effet, et

toujours dans l'esprit d'une réelle assurance-maternité, nous sommes en faveur d'une durée de 16 semaines, temps considéré comme nécessaire pour permettre à l'enfant et à sa mère le meilleur départ possible dans l'existence.

Malgré les différentes réserves émises, nous tenons à saluer la proposition du Conseil fédéral visant à améliorer l'actuelle réglementation du congé de maternité. Afin de trouver le plus rapidement possible une solution satisfaisante, nous invitons le Conseil fédéral à examiner l'initiative parlementaire Triponez, qui nous semble réunir des conditions plus favorables à l'introduction d'un congé payé pour toutes les femmes actives.

**SH:** Der jetzt bestehende Zustand, wonach das Arbeitsgesetz einer Frau während acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten verbietet und für diese Zeit kein spezifischer Lohnanspruch besteht, ist unbefriedigend. Wir begrüßen deshalb nach der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 den Vorschlag, im Obligationenrecht die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht zu regeln.

Im Begleitbericht wird unseres Erachtens zu Recht darauf hingewiesen, dass die vorgeschlagenen Bestimmungen grundsätzlich geeignet sind, die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter am Arbeitsmarkt zu verbessern. Sehr entscheidend wird jedoch die generelle Lage des Arbeitsmarktes sein. Auch wenn die für die nächsten Jahrzehnte vorgesehene demographische Entwicklung annehmen lässt, dass sich unser Arbeitsmarkt mittel- und langfristig durch einen Mangel an Arbeitskräften charakterisieren lässt, kann nicht ausgeschlossen werden, dass für eine gewisse Zeit ein Anstieg der Arbeitslosigkeit beziehungsweise ein Arbeitskräfteüberschuss zu verzeichnen sein wird. In einer solchen Situation kann ein verlängerter bezahlter Mutterschaftsurlaub für Frauen im gebärfähigen Alter zu einem faktischen Nachteil werden. Wir befürworten deshalb eine Lösung, die einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen mit gemischt finanzierter Lohnfortzahlung vorsieht. Danach soll für die ersten acht Wochen Arbeitsverbot der Arbeitgeber den Lohn bezahlen und für weitere sechs Wochen die EO aufkommen. Wir schlagen deshalb vor, diesen Lösungsansatz weiter zu verfolgen.

**SO:** Wir begrüßen die Absicht des Bundesrates, trotz der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 die heutige Regelung über die Bezahlung des Mutterschaftsurlaubs verbessern zu wollen.

Das wichtige sozialpolitische Anliegen des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von mindestens 14 Wochen ist noch immer nicht erfüllt. Auf die Erfüllung wären jene Frauen besonders angewiesen, für welche die Mutterschaft heute ein Armutrisiko darstellt. Es sind Arbeitnehmerinnen mit tiefen Löhnen und vergleichsweise kurzer Anstellungsdauer. Sie arbeiten hauptsächlich in wertschöpfungsarmen Branchen der Privatwirtschaft, wo das einzelne Unternehmen nur geringen finanziellen Spielraum hat (Gastgewerbe, Hotellerie, Detailhandel usw.). Angestellte im öffentlichen Dienst erhalten bereits bezahlten Mutterschaftsurlaub, wenn auch unterschiedlich lang und unterschiedlich hoch bezahlt. Es könnte daher hingenommen werden, dass in einem ersten Teilschritt der bezahlte Mutterschaftsurlaub nur für Arbeitnehmerinnen der Privatwirtschaft eingeführt würde.

Ein entscheidender Schwachpunkt der vorgeschlagenen Regelung ist jedoch, dass der Mutterschaftsurlaub ausschliesslich durch den jeweiligen Arbeitgeber finanziert werden soll. Das träfe einseitig jene Branchen, in welchen mehrheit-

lich Frauen beschäftigt sind. Gleichzeitig würden damit die Beschäftigungsaussichten junger Frauen generell verschlechtert. Im Interesse der Wirtschaftszweige mit hohem Frauenanteil und im Interesse der zukünftigen Mütter müssen wir diese Art der Finanzierung ablehnen.

Aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen geben wir einer Versicherungslösung den Vorzug; zumal der Verfassungsauftrag, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten, nach wie vor nicht erfüllt ist (Art. 116 Abs. 3 BV). In die richtige Richtung weist u.E. die parlamentarische Initiative von Pierre Triponez (eingereicht im Nationalrat am 20. Juni 2001), welche die Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter vorschlägt.

**TG:** 1. Nachdem bereits 1945 ein Familienschutzartikel in die Bundesverfassung aufgenommen wurde, der den Bund zur Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung verpflichtet (Art. 116 Abs. 3 BV), ist es zu begrüssen, dass der Bundesrat trotz des negativen Abstimmungsergebnisses vom 13. Juni 1999 die Umsetzung dieses Verfassungsauftrages nun erneut an die Hand nehmen will. Der im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagene Weg über eine Revision des Obligationenrechts und die damit verbundene Überbindung der finanziellen Auswirkungen des Mutterschaftsurlaubes auf die Arbeitgeber erachten wir jedoch als problematisch. Eine solche Lösung beinhaltet die erhebliche Gefahr einer Benachteiligung der Frauen. Insbesondere bedeutet die alleinige Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes durch den Arbeitgeber, dass Frauen im gebärfähigen Alter potenziell zu „teureren“ Arbeitskräften werden. Dies wiederum könnte negative Auswirkungen auf die Löhne weiblicher Arbeitnehmer zeitigen. Nicht auszuschliessen ist zudem eine Diskriminierung insbesondere von jungen Frauen zu Beginn des Erwerbslebens, indem sie im Gegensatz zu Männern bei Vorstellungsgesprächen praktisch immer nach den Absichten betreffend Familienplanung befragt werden. Diese Diskriminierungsgefahr ist nicht nur latent vorhanden, sondern bereits heute verschiedentlich feststellbar. Der in den Erläuterungen dazu enthaltene Hinweis auf das Gleichstellungsgesetz vermag an diesen Umständen nichts zu ändern. Schliesslich fehlt auch ein Lastenausgleich zwischen Branchen und Unternehmen, welche viele Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, und anderen Unternehmen.

Angesichts dieser Schwierigkeiten ist es sinnvoller, die in den parlamentarischen Vorstössen diskutierten Varianten miteinzubeziehen. So ist die neu vorgeschlagene parlamentarische Initiative Triponez, welche einen durch die Erwerbsersatzordnung zu finanzierenden 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht, nach unserer Ansicht ausgewogener. Immerhin bezahlen alle Frauen bereits heute Erwerbsersatz, ohne jedoch davon profitieren zu können.

2. Die im Vorentwurf im Weiteren vorgeschlagene Abstufung der Lohnfortzahlungspflicht je nach Anzahl Dienstjahren ist unserer Ansicht nach nicht sinnvoll, weil die Geburt eines Kindes unabhängig von der Anzahl der Dienstjahre zu einem Unterbruch in der Erwerbstätigkeit führt. Zudem würde so unnötigerweise ein Mobilitätshemmnis konstruiert, das diskriminierend wirkt.

Dasselbe gilt in Bezug auf die Frage der Anrechenbarkeit anderer Verhinderungen an der Arbeitsleistung. Dem Sinn und Zweck eines echten Mutterschaftsurlaubes entsprechend können andere Verhinderungen nicht anrechenbar sein. Beide Fragen würden durch eine Finanzierung via Erwerbsersatzordnung ganz massgeblich entschärft.

3. Eine Alternative zu einer reinen Versicherungslösung, die wir bevorzugen, wäre allenfalls das Modell der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates, welches eine gemischte Finanzierung vorsieht (8 Wochen Arbeitgeber, 6 Wochen Erwerbsersatz). Die entsprechende Motion wurde von beiden Räten überwiesen. Auch diese Lösung, welche einen Mittelweg darstellt, ziehen wir dem bundesrätlichen Vorschlag vor.

**TI:** Il Consiglio di Stato del Cantone Ticino, dopo aver analizzato l'avamprogetto e il rapporto esplicativo, ritiene di non poter condividere la proposta di revisione e ciò per i motivi che esporrà qui di seguito.

1. Se è innegabile che la proposta legislativa porta ad un miglioramento effettivo della condizione di una parte delle lavoratrici, tuttavia essa non soddisfa, in quanto vi sono ancora troppe problematiche lasciate irrisolte.
2. La creazione di un congedo maternità attraverso la modifica degli artt. 324a e b nonché 329b e f CO avrebbe innanzi tutto come conseguenza che le innovazioni verrebbero applicate unicamente ai rapporti di lavoro retti dal codice delle obbligazioni: ciò creerebbe delle disparità fra le lavoratrici. E' opinione di questo Governo cantonale che si debba trovare una soluzione che soddisfi le esigenze e i diritti di tutte le donne attive professionalmente, salariate e indipendenti, come pure di quelle disoccupate, le cui condizioni attualmente sono inaccettabili.
3. La prima variante proposta - graduazione della durata del diritto al salario in funzione al numero degli anni di servizio della lavoratrice - non può essere accettata poiché crea una situazione di disparità fra lavoratrici medesime oltre ad urtare contro il principio della mobilità in ambito lavorativo.

La seconda variante - congedo maternità pagato di 12 settimane indistintamente - è altrettanto lacunosa, in quanto non risolve comunque alcuni aspetti determinanti.

Le modifiche proposte, infatti, si basano sul principio che i costi del congedo maternità vengono assunti unicamente dal datore di lavoro. Accettare una simile soluzione potrebbe portare, di fatto, alla discriminazione di una parte delle lavoratrici, segnatamente quelle in età di procreare, sia nei confronti delle altre lavoratrici che nei confronti dei lavoratori.

Il Consiglio di Stato ritiene che i costi del congedo maternità debbano essere assunti da tutta la popolazione attiva e ripartiti equamente fra i differenti settori economici, in modo da non penalizzare quei rami d'attività in cui il lavoro femminile è maggiormente presente e da abbattere possibili ostacoli nell'assunzione di donne.

4. Il Governo ticinese si chiede come mai il Consiglio federale non voglia tener conto della mozione 7 aprile 2000 della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale - che chiede un finanziamento misto del congedo maternità - mozione che è stata accettata dalle due Camere e che pertanto ha assunto carattere imperativo.
5. Si fa presente, infine, che il 20 giugno 2001 Pierre Triponez ha presentato un'iniziativa parlamentare tendente alla revisione della legge federale sulle indennità per perdita di guadagno (LIPG) e meglio volta ad estendere il campo di applicazione anche alle donne che in gravidanza sono assicurate in qualità di impiegate o di indipendenti e ad accordare un'indennità per per-

di guadagno durante 14 settimane indistintamente alle madri che ne hanno diritto. Detto atto parlamentare è stato sottoscritto da 108 deputati, è stato accolto positivamente da varie aree politiche e da diversi sindacati.

Tale proposta potrebbe in parte colmare le lacune segnalate e, proponendo un tipo di finanziamento paritario delle prestazioni, sarebbe accolta in modo più favorevole dagli ambiti economici.

In conclusione, considerate le perplessità sopra esposte, il Governo ticinese è dell'avviso che le modifiche proposte non possano essere accolte e chiede al Consiglio federale di approfondire piuttosto le proposte della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale nonché dell'iniziativa parlamentare Triponez, al fine di giungere ad una soluzione della problematica che soddisfi le esigenze delle donne-lavoratrici (e disoccupate) e che non crei disparità e discriminazioni, nel rispetto del principio della solidarietà fra i sessi e le generazioni.

Va quindi preferita una soluzione a livello di assicurazione sociale, la più idonea per realizzare l'obiettivo della protezione contro le conseguenze economiche della maternità.

**UR:** Der Vorentwurf beinhaltet zwei Schwerpunkte. Zum einen soll ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab dem Tag der Niederkunft eingeführt werden (Art. 329f). Zum andern soll der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes garantiert werden (Art. 324a bis), deren Dauer in zwei Varianten unterbreitet wird:

- Variante 1: Die Dauer des Lohnanspruches zwischen 8 beziehungsweise 14 Wochen orientiert sich an der Anzahl der Dienstjahre.
- Variante 2: Der Lohnanspruch samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn wird während 12 Wochen ausgerichtet.

Die vorgeschlagenen Änderungen des Obligationenrechtes bringen gegenüber den heute geltenden Vorschriften insbesondere den Arbeitnehmerinnen einige Verbesserungen und zwar:

- Jede Arbeitnehmerin, die ein Kind bekommt, hat Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (ausgenommen Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen; Bericht S. 15, Ziff. 4).
- Der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes ist für eine gewisse Dauer (zwei Varianten) gesichert.
- Bei beiden Varianten besteht der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin beispielsweise infolge Krankheit, Unfall usw. an der Arbeit verhindert war.
- Die Ferien der Arbeitnehmerin werden infolge eines Schwangerschaftsurlaubes nicht gekürzt.

Die vorgeschlagenen Änderungen weisen aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen sowie der Arbeitgebenden auch Nachteile aus, wie beispielsweise:

- Die rein obligationenrechtliche Lösung ergibt insbesondere für jene Betriebe, die viele Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, einen einseitig belastenden Mehraufwand. Der Mutterschaftsurlaub könnte sich somit für diese Frauen auf dem Arbeitsmarkt erschwerend auswirken.

- Die vorgeschlagene Lösung deckt den Lohnausfall von selbständig erwerbenden Müttern nicht ab. Selbständig erwerbende Mütter sind jedoch genauso auf einen Erwerbsersatz angewiesen wie Arbeitnehmende.
- Die Dauer der Lohnfortzahlung soll nicht von der Anzahl Dienstjahre (Variante 1) im Sinne einer Treueprämie abhängig sein. Eine solche Lösung würde nicht nur die Mobilität der Arbeitnehmerinnen einschränken, was sich auf den Arbeitsmarkt negativ auswirken würde. Auch die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmerin zum Eingehen einer Mutterschaft würde damit eingeengt. Zudem soll die Dauer des Mutterschaftsurlaubes (14 Wochen) mit der Dauer der Lohnfortzahlung übereinstimmen, was bei der Variante 2 (12 Wochen) nicht zutrifft.

Aufgrund der obgenannten Erwägungen unterstützt der Regierungsrat grundsätzlich die Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Er empfiehlt jedoch, zur Finanzierung die Erwerbsersatzordnung (EO) beizuziehen. Die Frauen leisten nämlich bereits heute Beiträge an die EO, ohne jedoch daraus etwas zu empfangen. Dabei sollen sowohl selbständig wie unselbständig tätige Mütter in den Kreis der entschädigungsberechtigten Personen aufgenommen werden.

**VD:** Nous avons questionné les milieux vaudois concernés, en particulier les associations représentatives des problèmes de la famille et des questions touchant les droits de la femme, les associations patronales et syndicales, les Services de l'Etat. Nous vous faisons connaître leur avis et concluons par notre propre détermination.

A l'exception d'une association patronale, les autres milieux patronaux ou syndicaux et toutes les autres instances ont répondu unanimement qu'ils rejettent le projet soumis et lui préfèrent sans conteste l'initiative lancée par les parlementaires issus des quatre partis gouvernementaux, dite aussi initiative Triponez (élargissement des allocations pour perte de gain aux mères qui étaient assurées durant leur grossesse en tant que salariées ou indépendantes, avec versement d'allocations pour perte de gain pendant 14 semaines).

Le Conseil d'Etat vaudois se rallie à ce point de vue pour les motifs suivants : l'avant-projet de modification du CO fait porter l'entier du poids financier sur les employeurs, avec les conséquences suivantes :

- il crée une répartition inégale de la charge financière suivant les secteurs économiques, selon que la branche professionnelle emploie plus ou moins de femmes ;
- il pourrait provoquer, quels que soient les garde-fous législatifs, une discrimination à l'embauche, par le risque que des employeurs évitent d'engager des femmes en âge de procréer, notamment s'ils sont déjà confrontés à des difficultés économiques ;
- la durée des prestations est trop courte et non coordonnée avec la durée de congé prévue par la loi fédérale sur le travail ; qui plus est, la durée minimale de huit semaines est sensiblement inférieure à celle pratiquée dans de nombreuses entreprises suisses et à ce qui se pratique dans l'Union européenne et n'est pas politiquement soutenable ; mais la mise à charge des seuls employeurs de la durée dépassant les huit premières semaines n'est pas admissible ;

En conclusion, le Conseil d'Etat vaudois s'oppose à l'avant-projet soumis, lui préférant l'initiative parlementaire dite Triponez et lancée par les quatre partis gouvernementaux.

**VS:** *Généralités*

En réponse à une motion demandant l'introduction au plan cantonal d'un congé maternité de 14 semaines, le Conseil d'Etat avait proposé de transformer la motion en postulat dans l'attente de propositions concrètes visant à introduire un véritable congé maternité au plan fédéral. Estimant devoir disposer, sans plus attendre, d'une loi cantonale consacrant le principe d'un congé maternité payé pour les personnes actives salariées, la majorité du Grand Conseil valaisan a décidé d'accepter la motion.

Dans ces conditions, l'opinion émise par certains milieux professionnels de pouvoir régler ce problème à la convenance des secteurs professionnels par les conventions collectives de travail ne saurait être défendue par le Gouvernement valaisan qui s'en tient au principe voulant que le congé maternité doit être ancré dans une loi.

Le Conseil d'Etat a donc désigné une commission extra-parlementaire chargée de lui présenter un avant-projet de loi introduisant une assurance maternité cantonale. Cette commission a commencé ses travaux, lesquels devront être achevés encore avant la fin de cette année.

Dans l'exposé des motifs, il est clairement expliqué le choix de la révision du CO plutôt que celle de créer une nouvelle assurance sociale. Dans l'intervalle, une initiative parlementaire a été déposée (20.06.01) qui propose d'introduire un modèle d'assurance sociale financé par le régime des APG et qui suggère d'englober dans le champ d'application de cette loi les mères exerçant une activité lucrative. Cette piste qui semble rencontrer l'adhésion de plusieurs groupes parlementaires fédéraux mérite également l'attention dès lors que le but recherché est de pouvoir enfin concrétiser dans les faits l'article constitutionnel instituant une assurance-maternité. Il s'agira dès lors de trouver la voie la plus à même pour y parvenir sans exclure pour autant l'option de la création d'une assurance-maternité universelle.

*Durée du congé maternité*

La motion adoptée par le Parlement valaisan vise l'institution d'une assurance perte de gain de 14 semaines indépendamment de toute considération d'ancienneté ou de nombre d'année de service. Cette durée est également celle recommandée aux pays membres de l'Union européenne. Au delà de ce minimum, possibilité serait ainsi offerte aux conventions collectives de prévoir encore une meilleure couverture du risque en fonction des activités professionnelles concernées.

*Considérations finales*

Le Gouvernement valaisan est sensible aux efforts consentis par la Confédération pour trouver une solution rapide au problème du congé maternité en Suisse, afin d'éviter d'avoir des modèles par trop disparates sur tout le territoire helvétique. Pour sa part, c'est avec un intérêt tout particulier qu'il attend de connaître le dénouement de ces projets au plan fédéral, car, dans cette éventualité, il s'agira d'examiner pour notre canton quelle est la compétence résiduelle qui lui restera dans ce domaine.

**ZG:** Der Regierungsrat bedauert, dass der Bund nicht eine generelle Lösung vorschlägt, von der alle Mütter profitieren, somit auch die nicht erwerbstätigen, die ihre Kinder zu Hause selber betreuen.

Nach der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 wurden zahlreiche parlamentarische Vorstösse eingereicht, welche die Problematik des Mutterschaftsurlaubs zum Gegenstand hatten. Am 9. März 2001 hat der Bundesrat nun einige Grundsätze der Neuregelung festgelegt. Diesen zufolge sollen nur Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub haben. Die Deckung des Lohnausfalls selbstständig erwerbender Wöchnerinnen soll der Privatinitiative überlassen bleiben. Ferner soll der Mutterschaftsurlaub allein von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern finanziert werden. Schliesslich soll die Neuregelung im Obligationenrecht Platz finden, mit der Folge, dass sie auf das Personal von Bund, Kantonen und Gemeinden nicht anwendbar ist.

Der Regierungsrat begrüsst, dass der Bundesrat eine Lösung vorschlägt. Grundsätzlich erachten wir jedoch den Ansatz, einen bezahlten Mutterschaftsurlaub auf dem Weg einer Änderung des Obligationenrechts einzuführen, als nicht mehrheitsfähig. Zum einen erfolgt die Revision einseitig zulasten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und zum andern besteht die Gefahr der Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt.

Nach dem Vorschlag des Bundesrats müssten die entstehenden Mehrkosten für den bezahlten Mutterschaftsurlaub ganz von der Arbeiterschaft übernommen werden. Als Nachteil der vorgeschlagenen Revision erweist sich auch die Tatsache, dass sie nur die Arbeitnehmerinnen bevorteilt, während die selbstständig erwerbenden Frauen keinen bezahlten Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können. Die geplante individuelle Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs führt dazu, dass Betriebe in Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind (z. B. Detailhandel, Gastgewerbe), übermässig stark betroffen sind. Es ist somit zu vermuten, dass auf dem Arbeitsmarkt die Nachfrage nach Frauen im gebärfähigen Alter abnimmt, weil die Kosten eines Mutterschaftsurlaubs von den jeweiligen Betrieben getragen werden müssten. Des Weiteren ist zu befürchten, dass die Löhne für Frauen im gebärfähigen Alter und die Löhne generell in den Betrieben, die am meisten von der Einführung der Neuregelung des Mutterschaftsurlaubs betroffen sein werden, tendenziell sinken. Diese Diskriminierung der Frauen gilt es zu vermeiden.

Der Regierungsrat bevorzugt aus den obigen Überlegungen den mittels einer parlamentarischen Initiative von Nationalrat Pierre Triponez und mehr als 110 Mitunterzeichnern eingereichten Vorschlag, welcher eine Revision des Erwerbserersatzgesetzes verlangt. Dabei soll der Kreis der entschädigungsberechtigten Personen auf Mütter ausgedehnt werden, die während der Schwangerschaft als Arbeitnehmerinnen oder als Selbstständigerwerbende versichert waren. Anspruchsberechtigten Müttern ist während 14 Wochen eine Erwerbserersatzentschädigung zu gewähren. Die Grundentschädigung ist auf 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens festzulegen, welches vor dem Erwerbserersatzfall erzielt wurde. Mit dieser Versicherungslösung werden die Kosten einerseits zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft paritätisch aufgeteilt und andererseits gleichmässiger über alle Branchen verteilt. Sämtliche erwerbstätigen Frauen gelangen so in den Genuss eines vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaubs.

Der Vorschlag Triponez erscheint fair und ausgewogen. Er findet Zustimmung in allen politischen Lagern, was im Hinblick auf ein allfälliges Referendum von Bedeutung ist. Mittelfristig müsste der EO-Beitragssatz nur moderat von 0,3% auf 0,4% erhöht werden. Darüber hinaus erweist sich eine Revision des Erwerbsersatzgesetzes als systemkonform. Die Erwerbsersatzordnung hat gerade den Zweck, Erwerbsausfälle abzudecken, die jemandem in der Zeit erwachsen, während der er einen Dienst für die Allgemeinheit erbringt. Namentlich die Leistungen der Mütter kommen der ganzen Gesellschaft zugute. Es ist gerecht und gesamtgesellschaftlich sinnvoll, wenn der Erwerbsausfall während der Mutterschaft über Entschädigungsleistungen der Erwerbsersatzordnung abgegolten wird.

Sollte sich der Bundesrat trotzdem für eine OR-Variante entscheiden, sollten unsere Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen berücksichtigt werden (vgl. hinten). Wir befürworten dabei in Bezug auf Art. 324a OR (neu) eine Änderung im Sinn von Variante 2.

**ZH:** Die Unzulänglichkeiten des heutigen Systems sind erkannt. Dass trotz wiederholtem Scheitern von Versuchen zur Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes - letztmals vor zwei Jahren - innert nützlicher Frist Handlungsbedarf angezeigt ist, dürfte weitgehend unbestritten sein. Mit Widerständen ist aber nach wie vor bei der konkreten Ausgestaltung zu rechnen. Auf dem steinigen Weg zur Verwirklichung eines jahrzehntealten sozialen Zieles muss deshalb ein politisch tragfähiger Konsens Priorität haben. Vor diesem Hintergrund vermag das nunmehr vom Bundesrat vorgelegte Lösungsmodell - weder in der einen noch in der anderen Variante - zu überzeugen.

Wohl ist die Stossrichtung für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub zu begrüßen, zumal dadurch Lücken geschlossen werden können, die sich für einen Teil der Arbeitnehmerinnen als sehr nachteilig erweisen. Andererseits gelingt es mit dem vorliegenden Entwurf kaum, eine ausgewogene Gewichtung der Interessen vorzunehmen, eine wünschbare Vereinheitlichung und damit Rechtssicherheit zu erzielen und eine konsensfähige Finanzierungsgrundlage zu schaffen. Dem Verfassungsauftrag von Art. 116 BV wird damit jedenfalls nicht vollumfänglich Nachachtung verschafft, und es erscheint ebenfalls fraglich, ob das Sozialziel von Art. 41 Abs. 2 BV, wonach sich Bund und Kantone dafür einsetzen, dass jede Person gegen die wirtschaftlichen Folgen von Mutterschaft gesichert ist, erfüllt wird. So ist beispielsweise fragwürdig - und im Vorentwurf auch nicht weiter begründet -, warum selbstständig erwerbende Frauen, welche ebenfalls und in aktiver Form am Erwerbsleben teilnehmen, von einem bezahlten Mutterschaftsurlaub ausgeschlossen werden sollen. Zudem stellt sich die Frage, ob auch nicht erwerbstätige Frauen wirtschaftliche Folgen im Sinne der Verfassung erleiden.

Der Bundesrat lehnt eine Versicherungslösung zurzeit offensichtlich ab, ohne allerdings näher darauf einzutreten. Wir sind indessen der Auffassung, dass die grundsätzliche Frage, ob die Finanzierung durch die Arbeitgeber oder durch eine Versicherung erfolgen soll, im Rahmen eines erneuten Anlaufes zur Erfüllung des genannten Verfassungsauftrages, der im Übrigen ausdrücklich von einem Versicherungsmodell spricht, ebenfalls zur Diskussion gestellt werden muss. Wenn im Begleitbericht zum Vorentwurf davon ausgegangen wird, dass die KMU von der vorgeschlagenen Lösung mehr betroffen sein dürften als die grossen Unternehmen, so müsste gerade aus diesem Grund eine Versicherungslösung Vorrang haben. Insbesondere kleine Firmen mit wenigen Ange-

stellten können die anfallende Arbeit nicht ohne weiteres auf andere Angestellte übertragen. Sie sind unter Umständen gezwungen, für die Dauer des Mutterschaftsurlaubes eine temporäre Arbeitskraft einzustellen, was bedeutet, dass für diese Zeit die doppelten Kosten anfallen. Diese Kosten können die KMU erheblich belasten, und namentlich in Branchen und Betrieben, die eine verhältnismässig hohe Zahl von Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, zu einer nicht zu unterschätzenden Diskriminierungsgefahr auf dem Arbeitsmarkt führen. Der in diesem Zusammenhang im Vorentwurf angebrachte Hinweis auf das Gleichstellungsgesetz bzw. auf die Möglichkeit einer (freiwilligen) Überwälzung der zusätzlichen Kosten auf alle Beschäftigten eines Betriebes vermag diese Befürchtungen keineswegs zu zerstreuen. Dass bei der Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs in der vorgeschlagenen Form überhaupt mit einer Lohndiskriminierung gerechnet wird, ist schon für sich genommen unannehmbar.

Die nahe liegende und einfach zu handhabende Ausgestaltung der Mutterschaftsversicherung im Rahmen der Erwerbsersatzordnung wurde schon vor Jahren in die Diskussion gebracht und lag auch der vor allem wegen des «Hausfrauentaggeldes» umstrittenen Abstimmungsvorlage von 1987 zu Grunde. Demgemäss wäre eine paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer von je 0,20 Lohnprozenten vorgesehen gewesen. Nach der am 20. Juni 2001 eingereichten parlamentarischen Initiative P. Triponez und Mitunterzeichnende, die für sämtliche erwerbstätigen Frauen einen über die Erwerbsersatzordnung finanzierten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht, kann davon ausgegangen werden, dass kurzfristig keine Erhöhung des EO-Prämiensatzes notwendig sein würde. Eine voraussichtliche spätere Erhöhung von 0,3 bis 0,4% wird von den Initianten nach wie vor als moderat bezeichnet. Zweifellos würde eine derart breite, kollektive Finanzierungsgrundlage die Belastung der Gehälter mit Sozialabgaben tragbar machen und im familien- und gesellschaftspolitischen Bereich ein Zeichen der Solidarität setzen. Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang, dass die erwerbstätigen Frauen seit 1953 EO-Beiträge bezahlen und bislang kaum in den Genuss entsprechender Versicherungsleistungen gekommen sind. Andererseits müsste aber bei einer EO-Lösung auch in Kauf genommen werden, dass ein Lohnersatz von 100% nicht durchsetzbar sein würde, dies obwohl die Lebenshaltungskosten im Falle der Mutterschaft nicht unwesentlich ansteigen. Jede Finanzierungslösung muss Gewähr bieten, dass Familien mit nicht erwerbstätigen Müttern nicht benachteiligt werden.

Der Kanton Zürich kennt bereits heute eine grosszügigere Regelung, indem er seinen Mitarbeiterinnen einen dienstaltersunabhängigen, bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt (vgl. §§ 96 f. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO PG; LS 177.111]). Auch unterstützt er Eltern, die sich in der ersten Lebenszeit des Kindes persönlich um dessen Pflege und Erziehung kümmern wollen, wirtschaftlich dazu aber nicht in der Lage wären, mit Kleinkinderbetreuungsbeiträgen (§§26a-h Jugendhilfegesetz, LS 852.1). Was die Gemeinden betrifft, gelten die betreffenden personalrechtlichen Bestimmungen sinngemäss, soweit keine selbstständigen kommunalen Vorschriften erlassen werden (§ 72 Abs. 2 des Gemeindegesetzes, LS 131.1). Denkbar ist aber auch, dass eine Gemeinde zwar eine eigene Personalverordnung für ihre Angestellten erlassen hat, diese jedoch im Fall des Mutterschaftsurlaubes und der Lohnfortzahlung Ansprüche unter dem «OR-Minimum» festlegt. In diesem

Fall stellt sich unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgebotes die berechnigte Frage, ob in diesen ungenügenden Punkten die Regelung des Obligationenrechts oder das kantonale Personalrecht heranzuziehen wäre (vgl. dazu Aufsatz von Hans-Jakob Mosimann, Arbeitsrechtliche Minimal Standards für die öffentliche Hand? im ZBI 10/1998).

Schliesslich gilt es darauf aufmerksam zu machen, dass der Gesetzesentwurf des Bundesrates einen Mutterschaftsurlaub vorsieht, der weiterhin unter der im EU-Raum geltenden Mindestdauer von 14 Wochen liegt. Überdies wird beim Vergleich mit der EU im Vorentwurf ein Hinweis auf die Tatsache vermisst, dass in den Mitgliedstaaten die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung in aller Regel durch einkommensprozentuale Beiträge von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erfolgt.

Aus den vorstehenden Überlegungen vermag der vom Bundesrat vorgelegte Vorschlag in keiner der beiden Varianten zu überzeugen. Die bestehenden und berechtigten Anliegen werden damit nicht eingelöst.

Mit der parlamentarischen Initiative P. Triponez und Mitunterzeichnende haben die Arbeitgeberverbände inzwischen eine Kehrtwende in Sachen Mutterschaftsversicherung vollzogen. Auch wenn dieser Vorschlag zweifellos noch verbesserungsbedürftig ist, sollte diese politische Chance nicht dadurch vertan werden, dass an einem nicht konsensfähigen Vorschlag festgehalten wird. Weiterzuverfolgen wäre in diesem Zusammenhang auch die von der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates in ihrer Motion 00.3182 vorgeschlagene Mischfinanzierung.

#### *Parteien / Partis politiques /Partiti politici*

**CSP:** Die CSP Schweiz begrüsst den erneuten Anlauf, eine Mutterschaftsversicherung einzuführen und damit den unhaltbaren Zustand zu beseitigen, dass seit 1945 ein verfassungsmässiger Auftrag dazu besteht, ohne dass eine entsprechende Regelung eingeführt worden wäre.

Angesichts der im Obligationenrecht festgeschriebenen Frist von 16 Wochen Arbeitsverbot (8 Wochen vor und nach der Niederkunft) ist es für die CSP Schweiz absolut unverständlich, weshalb eine Vorlage in die Vernehmlassung geschickt wird, die eine kürzere Abgeltungsdauer vorsieht. Eine Mutterschaftsversicherung von weniger als 16 Wochen Dauer wird auf jeden Fall von der CSP abgelehnt.

Eine Abstufung nach Dienstalter ist für die CSP Schweiz ebenfalls inakzeptabel. Stossend in diesem Zusammenhang ist nicht nur, dass - einmal mehr - die Schwangerschaft einer Krankheit gleichgesetzt wird, sondern auch, dass der heutigen Mobilität auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht Rechnung getragen wird. Junge Arbeitnehmerinnen wechseln gerade zu Beginn der Arbeitstätigkeit ihre Arbeitsstelle häufiger, und wenn erst nach 8 Dienstjahren die 14-wöchige Höchstdauer der Entschädigung greift, kommt das einem faktischen Verbot eines Stellenwechsels gleich, will eine zukünftige Mutter einen 2 1/2-monatigen bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen. Ein solches Vorgehen lehnt die CSP Schweiz entschieden ab.

Der vorgeschlagenen Finanzierung zu Lasten der Arbeitgeber steht die CSP Schweiz skeptisch gegenüber. Sie kann dazu führen, dass Frauen auf dem Ar-

beitsmarkt diskriminiert werden. Sie wird deshalb von der CSP Schweiz abgelehnt.

Die Höhe der Entschädigung (80%) ist für die CSP Schweiz zu starr. Im unteren Lohnbereich und bei Teilzeitanstellungen plädiert die CSP Schweiz für eine vollständige Abgeltung (100%) bis zu Fr. 3'500.--/Monat.

**CVP:** Die CVP begrüsst grundsätzlich, dass der Bundesrat mit dieser Vorlage einen neuen Anlauf nimmt zur Erfüllung des über 50-jährigen Verfassungsauftrags zur Schaffung von Mutterschaftsleistungen. Dennoch ist die CVP über die gewählte gesetzliche Ausgestaltung etwas erstaunt, weicht sie doch ab vom Inhalt einer Motion der nationalrätlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N; 00.3182), die von beiden Räten überwiesen wurde. Wir stellen jedoch positiv fest, dass der Bundesrat einen echten Mutterschaftsurlaub für erwerbstätige Frauen einführen will, der länger dauern soll als die acht Wochen gesetzlichen Arbeitsverbotes.

Dennoch kann die CVP keine der beiden vorgeschlagenen Varianten unterstützen. Variante 1 sieht einen Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen von acht bis maximal 14 Wochen vor. Dabei wird seine effektive Dauer abhängig gemacht von den Dienstjahren beim selben Arbeitgebenden. Dieser Vorschlag ist für uns nicht annehmbar. Er schafft ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen unter den Frauen selbst und diskriminiert insbesondere junge Frauen. Zudem steht er der heute im Arbeitsmarkt verlangten Mobilität und Flexibilität entgegen. Die in Variante 2 vorgesehene Lohnfortzahlung von 100% während 12 Wochen für alle Mütter ist zwar ein grosszügiger Ansatz; jedoch erachten wir für das Wohl von Müttern und Kindern 14 Wochen als notwendig.

Beiden Vorschlägen ist gemeinsam, dass die Mutterschaftsleistungen allein durch die Arbeitgebenden finanziert werden sollen. Dies wirkt sich nicht nur negativ aus auf die Chancen junger Frauen am Arbeitsmarkt, sondern bewirkt auch generell einen Lohndruck in Branchen, die viele Frauen beschäftigen. Schliesslich wird damit auch der Widerstand der Arbeitgeberseite und das erneute Scheitern des Projektes riskiert.

Die CVP fordert einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen Dauer für alle erwerbstätigen Frauen. In diesem Sinne unterstützen wir die Parlamentarische Initiative, die die Revision der Erwerbsersatzordnung mit dem Ziel der Einführung eines 80-prozentigen Erwerbsersatzes für Mütter während 14 Wochen vorsieht (i.S. einer Versicherungslösung). Sollte dieser Initiative kein Erfolg beschieden sein, setzt die CVP auf die Motion „Mutterschutz und Mischfinanzierung“ der SGK-N vom Juni 2000, die von einer sehr grossen Mehrheit der BundesparlamentarierInnen angenommen wurde.

Mit Befriedigung haben wir zudem zur Kenntnis genommen, dass der Nationalrat beim Bundesrat die Schaffung von Bedarfsleistungen für Familien nach dem Tessiner Modell beauftragt hat. Die beiden Projekte – Bedarfsleistungen und Mutterschaftsleistungen – ergänzen sich harmonisch, weil damit sowohl den erwerbstätigen wie auch den nichterwerbstätigen Müttern eine Unterstützung zuteil wird.

**CVP-Frauen:** Die CVP-Frauen Schweiz lehnen beide vorgeschlagenen Varianten ab. Bei beiden Varianten sind die Arbeitgebenden alleinige Träger der Kosten. Berufszweige mit einem grossen Frauenanteil sind benachteiligt. Es ist zu be-

fürchten, dass junge Frauen nicht, oder zu möglichst tiefen Löhnen, angestellt und die höheren Kosten auf Produkte oder Dienstleistungen abgewälzt werden.

Zur Begründung vgl. auch Ziff. 322.2 und 322.3.

Die CVP-Frauen Schweiz unterstützen hingegen die Motion SGK-N (00.3182. Mutterschutz und Mischfinanzierung) sowie die Parlamentarische Initiative Triponez - unterstützt von Meyer Therese, Fehr Jacqueline, Haller Ursula - Revision Erwerbsersatzgesetz - Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter. Sie sind jedoch der Meinung, dass die Arbeitgebenden mit einer „Kann-Empfehlung“ aufgefordert werden sollen, die restlichen 20% des von der EO nicht gedeckten Einkommens zu übernehmen. Im weiteren können sie sich uns den Argumenten der Initianten anschliessen.

**EVP:** Die beiden vorgeschlagenen Varianten zu einem Mutterschaftsurlaub vermögen nicht zu befriedigen. Sie bleiben zum Teil hinter den bestehenden Lösungen zurück und belasten insbesondere kleine und mittlere Betriebe, die Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen. Dies gilt besonders für Organisationen im sozialen Bereich, die viele junge Mitarbeiterinnen beschäftigen. Hier können Probleme bei der Organisation und Verteilung der Arbeit anfallen. Die beiden vorgeschlagenen Modelle können deshalb - trotz Diskriminierungsverbot - Frauen im gebärfähigen Alter bei der Stellensuche benachteiligen.

Beide Lösungen nehmen nicht zur Kenntnis, dass Mutterschaft und Kindererziehung eine Leistung der Mütter und der Familien an die Gesellschaft bedeuten. Die finanziellen Lasten dieser Arbeit werden gemäss den vorgeschlagenen Modellen weiterhin privatisiert: zulasten der Arbeitgeber und der Familien. Damit bleiben die Vorschläge hinter der aktuellen Diskussion zurück, wie sie heute in Europa, insbesondere in Deutschland, geführt wird.

Die vorgeschlagenen Modelle kompensieren zwar teilweise den Erwerbsverlust der erwerbstätigen Mütter, lassen aber die Frauen, welche zugunsten ihrer Familie und ihrer Kinder auf eine Erwerbsarbeit verzichten, leer ausgehen. Dies ist angesichts der Leistung, die sie gegenüber der Gesellschaft erbringen, unverständlich. Die Kinderpsychologie weist eindringlich auf die Gefahren für die heranwachsenden Kinder - besonders in der ersten Lebensphase - hin, wenn sich ihre wichtigsten Bezugspersonen nicht ausreichend um sie kümmern. Eine zeitgemässe Lösung müsste die Wahlfreiheit - Erwerbsarbeit oder Familienarbeit - für die Mütter realisieren.

Als einen ersten Schritt in die richtige Richtung sieht die EVP die Initiative von Nationalrat Dr. Pierre Triponez, welche den Lohnausgleich beim Mutterschaftsurlaub der EO belasten will. Der Vorschlag entspricht der internen Logik im Blick auf den gesellschaftlichen Beitrag, den Mütter und Familien mit der Geburt und der Erziehung von Kindern leisten. Wichtig wäre aber, dass er auch die nichterwerbstätigen Frauen entschädigt, ähnlich wie dies zum Beispiel im Militär oder Zivilschutz Einsatz durch Familienfrauen geschieht.

Nebst diesem Punkt wäre mittelfristig auch an die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaubs zu denken, der wahlweise anstelle des Mutterschaftsurlaubs bezogen werden könnte.

**FDP:** Unter der Leitung von Herrn Michel Féraud hat der Ausschuss für Rechtsfragen die Stellungnahme erarbeitet, die von der Geschäftsleitung der FDP Schweiz am 20. September 2001 wie vorliegend verabschiedet worden ist.

### *I. Allgemeine Bemerkungen*

Die Kontroversen um die Einführung einer Mutterschaftsversicherung sind bekannt und haben seit jeher zu intensiven Diskussionen geführt. Unbestritten scheint bei aller Verschiedenartigkeit der Meinungen aber zu sein, dass es im Bereich des Mutterschutzes für erwerbstätige Frauen eine inakzeptable Divergenz zwischen dem 8-wöchigen Arbeitsverbot gemäss Arbeitsgesetz und der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR (analog den Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung bei Krankheit) besteht. Demgegenüber bestehen ebenso unbestritten verschiedene einzelarbeitsvertragliche gute Regelungen für erwerbstätige Frauen; diese sind jedoch von der Personalpolitik des einzelnen Betriebs abhängig und gelten nicht in gleicher Weise für alle betroffenen Frauen. Daher hat sich die FDP seit Jahren mit Vehemenz dafür eingesetzt, diese Lücke beim Mutterschutz für erwerbstätige Frauen mittels entsprechender Revisionen des OR zu schliessen (vgl. dazu auch die Aufstellung über die verschiedenen parlamentarischen Vorstösse, Begleitbericht Ziff. 12, S. 4 f).

Im Dezember 1999 reichte Frau SR Christine Beerli eine Parlamentarische Initiative (Pa.Iv. 99.461) ein, die neu eine Entschädigung erwerbstätiger Mütter während der Dauer von 14 Wochen verlangte und die durch eine Revision des Erwerbssatzgesetzes finanziert werden sollte. Diese Initiative wurde im Rahmen der Behandlung von insgesamt 5 Vorstössen im Zusammenhang mit der Lohngarantie bei Mutterschaftsurlaub abgelehnt.

Mit dem vorliegenden Entwurf präsentiert der Bundesrat nun zwei Varianten einer Regelung des Lohnanspruchs während des Mutterschaftsurlaubs (rev. Art. 324a<sup>bis</sup> OR), die wir, gestützt auf den Entscheid der Delegiertenversammlung der FDP Schweiz vom 18. August 2001, ablehnen.

### *II. Zum Revisionsentwurf im Besonderen*

Vorbemerkend ist festzuhalten, dass wir den Volksentscheid über die Ablehnung der Einführung einer Mutterschaftsversicherung vom 13. Juni 1999 demokratisch akzeptieren. Dennoch erachten wir erneuten Handlungsbedarf in dieser Thematik dringend angezeigt, da die offenkundigen, inakzeptablen und unbestrittenen Lücken des Mutterschutzes zu schliessen sind.

Gestützt auf den erwähnten Entscheid der Delegiertenversammlung lehnen wir den vorliegenden Revisionsentwurf ab. Wir fordern die Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 01.425 von NR Pierre Triponez, durch eine Revision des Erwerbssatzgesetzes die Anspruchsberechtigung auf Mütter auszudehnen, die während der Schwangerschaft als Arbeitnehmerinnen oder Selbständigerwerbende versichert waren; der Erwerbssatz ist dabei während 14 Wochen zu bezahlen. Diese Grundentschädigung (für alle Anspruchsberechtigten) ist einheitlich auf 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens festzulegen, das vor dem Erwerbsausfall erzielt wurde.

Für die Begründung können wir vollumfänglich auf die in der genannten parlamentarischen Initiative Triponez dargelegten Gründe verweisen.

**FDP Frauen:** Seit Jahren liegt die Reproduktionsrate der Schweizerinnen deutlich unter der für eine vollständige Erneuerung der Generationen notwendigen Kinderzahl. Verbunden mit einer anhaltend steigenden Lebenserwartung erwachsen unserer Gesellschaft grosse Herausforderungen hinsichtlich der Sicherung der Sozialwerke, der zukünftigen Besetzung von Arbeitsstellen durch einheimische Arbeitskräfte sowie der Erhaltung der Innovationskraft unserer Wirtschaft - um nur einige zu nennen. Diese Probleme sind erkannt und werden

eingehend diskutiert. Nachhaltige Lösungsansätze können sich nicht damit begnügen, notwendige Anpassungen an diese soziodemographischen Trends vorzunehmen, vielmehr gilt es darüber hinaus auch Massnahmen zur Abbremsung dieser Entwicklung hin zur kinderlosen Gesellschaft zu ergreifen. Es muss uns allen ein zentrales Anliegen sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, in welchen erstens möglichst viele Frauen ihren Kinderwunsch realisieren und in welchen sich zweitens diese Kinder optimal entwickeln und entfalten können.

In diesem Sinne begrüssen die FDP Frauen Schweiz grundsätzlich den Vorstoss des Bundesrates zur Schliessung der Lohnlücke, wie sie Müttern während des achtwöchigen Arbeitsverbots (Art. 35a Abs. 3 ArG) nach Niederkunft erwachsen kann, als Schritt in die richtige Richtung. Dennoch lehnen die FDP Frauen Schweiz beide in der aktuellen Vernehmlassung unterbreiteten Varianten des Mutterschaftsurlaubs ab.

Die FDP Frauen Schweiz befürworten einen gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaub aus folgenden drei Gründen:

1. Mutterschaftsurlaub ist unabdingbar für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit von Mutter und Kind.

Die grosse Bedeutung, welche den ersten Wochen nach der Geburt für die Erholung der Mutter, die Pflege des Neugeborenen sowie den Aufbau und die Festigung einer vertrauensvollen Mutter-Kind-Beziehung zukommt, wird heute allenthalben anerkannt. Bereits das im Arbeitsgesetz verankerte Arbeitsverbot (Art. 35a Abs. 3 ArG) für die ersten acht Wochen nach Niederkunft wurde unter diesem Schutzgedanken erlassen.

2. Mutterschaftsurlaub ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wie aus dem Mikrozensus Familie von 1994/95 des Bundesamtes für Statistik eindrücklich hervorgeht, ist für viele Frauen die schlechte Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie die Hauptursache für ihren Entscheid, ganz kinderlos zu bleiben oder weniger Kinder zu haben, als sie eigentlich wollten. So nannten 58% der befragten Frauen im gebärfähigen Alter die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund für ihren Verzicht auf (weitere) Kinder. Besonders markant ist dieser so bedingte Kinderverzicht bei Frauen mit höherer Schulbildung: Kinderlosigkeit ist unter Frauen mit einem Bildungsabschluss auf Tertiärniveau viermal weiter verbreitet als unter Frauen mit einem minimal bepackten Schulrucksack. Bestrebungen um eine Beibehaltung oder gar Erhöhung der Fertilitätsrate von Frauen kommen deshalb nicht umhin, ihr zentrales Augenmerk auf die Verbesserung der Kompatibilität von Berufs- und Familienleben zu richten. Hierbei stellt der Mutterschaftsurlaub eines der wirksamsten Instrumente dar. Verschiedene empirische Untersuchungen weisen einen positiven Zusammenhang zwischen Mutterschaftsurlaub und Erwerbstätigkeit von Müttern nach (Waldvogel, Higuchi & Abe, (1998); Macrae, Dex & Joshi, (1996); Meyers, Gornick & Ross (1999)). Durch einen ausgebauten Mutterschaftsurlaub wird es Frauen ermöglicht, ihrem Wunsch gemäss ihre Kinder in den ersten Wochen nach der Geburt selbst zu betreuen, ohne dafür ihre Anstellung kündigen zu müssen. Sie bleiben dadurch direkt mit dem Arbeitsmarkt verbunden und nehmen ihre Berufstätigkeit viel früher wieder auf, als Frauen, die ganz aus der Arbeitswelt ausgestiegen sind. Die längere Erwerbsunterbrechung von Müttern, die ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, ist nicht nur Ausdruck deren

Wunsches nach einer längeren Eigenbetreuung ihrer Kinder, sondern resultiert ebenso aus dem Umstand, dass für einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben weit grössere Anstrengungen notwendig sind als für eine Rückkehr in die angestammte Anstellung. Die hohen Schwellen zum Wiedereinstieg in das Erwerbsleben führen zum volkswirtschaftlich ineffizienten Ergebnis, dass das Humankapital der immer besser qualifizierten Frauen nicht voll genutzt wird – ein Ressourcenverschleiss, den es nicht nur in Zeiten der Hochkonjunktur zu bedauern und zu bekämpfen gilt.

Entscheidend für den Erfolg des Mutterschaftsurlaubs hinsichtlich der Beibehaltung des Anstellungsverhältnisses ist die richtig zu bemessende Länge des Urlaubs. Einerseits veranlasst ein zu kurzer Mutterschaftsurlaub genauso wie überhaupt kein Urlaub viele Frauen dazu, ihre Anstellung oft schon während der Schwangerschaft zu kündigen um zumindest vorübergehend ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Andererseits birgt ein zu langer Mutterschaftsurlaub die Gefahr in sich, dass sich das berufsbezogene Know how der beurlaubten Frauen zu stark abbaut, was wiederum die Rückkehr erschwert.

Unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen ist eine Einschränkung der Anspruchsberechtigung auf berufstätige Mütter, d.h. solche, die nach Niederkunft und Mutterschaftsurlaub in ihre ursprünglichen Anstellung zurückkehren, sinnvoll.

### 3. Bezahlter Mutterschaftsurlaub vermindert das Armutsrisiko von Familien.

Wie die neueste Armutsstudie des Bundesamtes für Statistik (2001) darlegt, stellen Kinder ein grosses Armutsrisiko dar.

Ein bezahlter Mutterschaftsurlaub tritt dieser Gefährdung in zweifacher Hinsicht entgegen: Durch die Lohnfortzahlung während der Urlaubszeit wird erstens verhindert, dass während dieser Zeit finanzielle Engpässe entstehen. Zweitens – und das ist der entscheidende Vorteil gegenüber „Geburtsprämien“ und/oder Kindergeld – ist diese Massnahme an die Rückkehr in die Erwerbsarbeit und somit der Erzielung eines sicheren Einkommens gekoppelt, was längerfristig der einzige Weg aus Armut und Abhängigkeit von Sozialhilfe darstellt.

Selbstverständlich stellt Mutterschaftsurlaub keine hinreichende Lösung des Zielkonfliktes zwischen Familie und Beruf dar, doch leistet er einen unverzichtbaren ersten Beitrag zur Überbrückung dieses Dilemmas.

### *Finanzierung*

#### 1. Eine Finanzierung durch Arbeitgeber belastet Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter und verschlechtert die Stellung junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die FDP Frauen Schweiz sind gegen die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs durch die Arbeitgeber, wie sie heute aufgrund von Arbeitsverträgen praktiziert wird und insbesondere gegen eine gesetzliche Vorschrift derselben.

Arbeitgeber sollen möglichst keine Risiken und wirtschaftliche Nachteile durch die Anstellung von Frauen im gebärfähigen Alter erwachsen. Sowohl bei der heutigen Regelung und - aufgrund der längeren Urlaubsdauer - in

stärkerem Masse bei den beiden zur Vernehmlassung unterbreiteten bundesrätlichen Varianten, muss der Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung seiner nach der Geburt beurlaubten Arbeitnehmerinnen aufkommen. Neben diesen direkten Kosten fallen auch Massnahmen zur Schliessung der durch den Arbeitsausfall entstandenen Lücke finanziell ins Gewicht. Vor dem Hintergrund dieser finanziellen Zusatzbelastung durch die Einstellung von jungen Frauen besteht die Gefahr, dass sich Unternehmer bei Stellenneubesetzungen für die männlichen und gegen die weiblichen Bewerber entscheiden, oder dass sie ihre Mehrkosten durch die Gewährung eines tieferen Lohns für Frauen zu kompensieren versuchen. Beide Effekte sind gleichermassen unerwünscht.

2. Nur eine Versicherungslösung kann diese Nachteile beheben.

Nur durch ein Versicherungsmodell kann sichergestellt werden, dass Arbeitgeber, die viele junge Frauen beschäftigen, keine übermässigen finanzielle Nachteile erwachsen. Nur wenn die Mitfinanzierung des Mutterschaftsurlaubs unabhängig von der Anzahl beschäftigter Frauen ausgestaltet wird, findet ein gerechter Ausgleich zwischen Arbeitgebern mit einem hohen Beschäftigtenanteil von Frauen im gebärfähigen Alter und jenen mit wenigen jungen Mitarbeiterinnen statt.

3. Die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung ist sinnvoll und gerecht.

Die FDP Frauen Schweiz sind für die von NR Triponez vorgeschlagene Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs über die Erwerbsersatzordnung.

Diese Finanzierungsquelle eignet sich für den Mutterschaftsurlaub aufgrund ihrer Widmung für die Deckung von Erwerbsausfällen, welche Personen bei ihrem Dienst für die Allgemeinheit entstehen. Zudem ist es nicht mehr als billig, dass Frauen, die bereits seit Jahrzehnten automatisch in diese Kasse einzahlen mussten, aber aufgrund der geringen Anzahl weiblicher Wehrdienstleistenden mehrheitlich ohne Anspruchsberechtigung blieben, nun in den Genuss von deren Entschädigungsleistung gelangen.

*Fazit*

Aus den oben erläuterten Gründen lehnen die FDP Frauen Schweiz beide vom Bundesrat unterbreiteten Varianten zum Mutterschaftsurlaub ab. Die FDP Frauen fordern stattdessen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, der sich erstens in seiner Länge einzig nach den Bedürfnissen von Mutter und Kind und nicht nach der Anzahl Dienstjahre der Mütter richtet und der zweitens die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht gefährdet. Diese Forderungen sehen die FDP Frauen in der von NR Pierre Triponez im Juni dieses Jahres eingereichten parlamentarischen Initiative erfüllt, weshalb sie sich vollumfänglich hinter dessen Vorschlag zur Revision des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) zwecks Ausweitung der Anspruchsberechtigung auf erwerbstätige Mütter stellen.

**PLS:** Le Parti libéral suisse (PLS) a constaté que depuis le 15 juin 2001, date à laquelle le Département fédéral de Justice et Police a lancé la procédure de consultation sur l'assurance maternité, plusieurs parlementaires ont pris position sur la question.

Une initiative parlementaire Triponez a notamment été déposée visant à modifier la loi sur les allocations pour pertes de gains (APG). Celle-ci vise à ce que

toutes les mères, qu'elles soient salariées ou indépendantes, puissent toucher 80% de leur revenu moyen pendant 14 semaines. Cette proposition paraît intéressante. Elle éviterait notamment de surcharger les employeurs, qui s'acquittent déjà de cotisations sociales relativement lourdes dans le système actuel.

L'aménagement d'une telle solution nécessiterait évidemment que les cantons renoncent à introduire leurs propres assurances maternité. Il est temps aujourd'hui de s'orienter, dans ce domaine, vers une unification des législations cantonales. On peut s'inspirer à cet égard de ce qui est entrepris actuellement au niveau de la procédure pénale.

Le parti libéral suisse s'était prononcé en 1999 en faveur de l'assurance maternité. Le peuple l'a malheureusement rejeté le 13 juin 1999.

Le Département de Justice et Police propose deux variantes de l'assurance maternité. La première prévoit 12 semaines de congé payé pour toutes les salariées, quel que soit le nombre d'années de service. La seconde vise un congé de 14 semaines, dont 8 à 14 semaines seraient payées selon les années de service. Ces deux variantes seraient à la charge de l'employeur.

Les propositions du Conseil Fédéral, basées sur le Code des Obligations, sont inadéquates, selon l'avis du parti libéral suisse. En effet, comme déjà dit, les employeurs sont déjà suffisamment grevés dans le système actuel. Une augmentation de leurs charges pourrait provoquer de la discrimination à l'embauche. On pense ici en particulier à l'engagement de femmes en âge d'avoir des enfants. Le surcoût provoqué par le projet du Conseil Fédéral représenterait également un frein à la mobilité et à la souplesse des employées. Certains domaines, sensibles, pourraient être touchés plus que d'autres. On pense ici aux commerces de détail, à l'hôtellerie et aux PME en général.

L'initiative parlementaire à laquelle nous faisons référence plus haut décharge globalement les employeurs. C'est dans ce sens que, à notre sens, il faut aller. Elle évite ainsi les risques précités. Elle inclut au surplus un relèvement de 65 à 80% de la part de salaire indemnisée des hommes effectuant leur service militaire.

Cette initiative améliore la situation économique des femmes en âge d'avoir des enfants. Cet élément est important dans le cadre du développement du marché du travail. Il répond ainsi aux vœux du parti libéral suisse, qui souhaite que toutes les forces puissent être consacrées au développement économique de notre société.

**SP:** Seit der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 sind verschiedene parlamentarische Vorstösse eingereicht worden. Unbestritten ist, dass in Sachen Mutterschaftsurlaub dringendst Handlungsbedarf besteht. Die geltende, sozialpolitisch ungenügende Regelung des Erwerbsausfalls bei Mutterschaft kann nicht mehr länger hingenommen werden.

Nach wie vor sind die Sozialdemokratische Partei der Schweiz und die SP-Frauen Schweiz der festen Überzeugung, dass dabei eine Versicherungslösung sozialpolitisch letztlich der richtige Weg ist. Deshalb unterstützen wir auch die in der Sommersession 2001 eingereichte Pa. Iv. Triponez/Fehr, welche die Finanzierung des Erwerbsausfalls bei Mutterschaft via Erwerbsersatzordnung fordert. Dabei ist für die Sozialdemokratische Partei und die SP-Frauen Schweiz

klar, dass die Finanzierung nicht auf Kosten der Invalidenversicherung gehen kann. In diesem Zusammenhang darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass diese parlamentarische Initiative den Arbeitgebern ein Geschenk von rund 330 Millionen macht, indem die Entschädigung der Militärdienst leistenden Männer aus der EO-Kasse von 65 auf 80 Prozent des Einkommens erhöht werden soll. Auch halten wir fest, dass die Pa. Iv. Triponez/Fehr einen Mutterschaftsurlaub von lediglich 14 Wochen und zu 80% bezahlt vorsieht und nicht - wie von uns auch in der nachstehenden Vernehmlassungsantwort gefordert - 16 voll bezahlte Wochen.

Wie die neusten politischen Entwicklungen zeigen, fordern nicht nur die Sozialdemokratische Partei der Schweiz und die SP-Frauen Schweiz eine Versicherungslösung, sondern auch bürgerliche Parteien und der Gewerbeverband verlangen heute diesen Lösungsweg.

Wir erwarten vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement, dass es die aktuelle politische Entwicklung entsprechend berücksichtigt.

Mit der vorgeschlagenen Revision wird in Art. 329f der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub gesetzlich verankert, was wir als ausserordentlich wichtig erachten. Damit können auch Frauen vom Mutterschaftsurlaub profitieren, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind. Wir begrüssen auch die Neuerung, wonach die Dauer des Lohnanspruchs während des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden kann, weil die Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr aus anderen Gründen als der Mutterschaft arbeitsverhindert war.

Keine der vorliegenden Varianten beinhaltet einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen. Diesen Umstand können wir nicht akzeptieren und er muss aus unserer Sicht korrigiert werden.

**SVP:** Die SVP spricht sich für eine Lohnfortzahlung für die erwerbstätigen Mütter von acht Wochen aus. Sie hat sich bei der wiederholten Ablehnung der Mutterschaftsversicherung durch das Stimmvolk dafür ausgesprochen, dass die Lohnlücke, die durch den Schutz der erwerbstätigen Mutter nach einer Geburt als Folge des Arbeitsverbots entsteht, geschlossen werden soll. Die SVP lehnt jedoch alle weitergehenden Vorschläge des EJPD ab. Sie unterstützt zudem den Grundsatz des EJPD, dass alle Versicherungslösungen in Übereinstimmung mit dem Willen des Stimmvolkes klar abzulehnen sind.

Die SVP setzt sich für einen wirtschaftsverträglichen Mutterschaftsschutz von acht Wochen ein. Die Lücke, die durch den Schutz der erwerbstätigen Mutter nach einer Geburt als Folge des Arbeitsverbots entsteht, muss geschlossen werden. Die Lohnfortzahlung ist während der Dauer des Arbeitsverbotes nicht in jedem Fall gewährleistet. Schwangerschaft und Geburt werden nach heutigem Obligationenrecht mit Bezug auf die Lohnfortzahlung gleich wie Krankheit behandelt: Ist die Frau noch nicht lange an einer Stelle, sind die acht Wochen Arbeitsverbot nicht gedeckt, vor allem auch dann nicht, wenn sie während der Schwangerschaft schon einmal der Arbeit fernbleiben musste.

Die SVP spricht sich jedoch klar gegen die weitergehenden Vorschläge des EJPD (genereller Anspruch auf 12 Wochen, nach Dienstalter abgestufter Lohnanspruch von 8 bis maximal 14 Wochen) aus. Eine solche weitergehende Regelung würde besonders kleine mittelständische Betriebe finanziell stark belasten.

Aus Sicht der SVP sind die Anliegen des seinerzeitigen Verfassungsauftrages weitgehend erfüllt. Der Bund hat im Jahr 1945 auf dem Weg der Gesetzgebung bestimmt eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Man vertrat damals die Ansicht, dass eine Versicherung zu schaffen sei, welche die Kosten, die bei einer Geburt anfallen, übernommen werden. Mit der Einführung des Versicherungsobligatoriums im KVG ist die Übernahme der Arzt- und Hospitalisationskosten durch die Krankenkassen gesichert worden. Das KVG enthält zudem weitere Regelungen zugunsten der Schwangeren und der stillenden Mütter. Im neuen Arbeitsgesetz ist ausserdem festgehalten, dass Wöchnerinnen während acht Wochen nach der Niederkunft überhaupt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Zudem gibt es Schutzbestimmungen für Schwangere und stillende Mütter. Die SVP spricht sich gegen die vorgeschlagene Einführung eines sog. echten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen aus. Diese Neuerung soll auch den Arbeitnehmerinnen zugute kommen, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen. Die Ausnahmen im Arbeitsgesetz wurden bewusst gewählt. Die SVP sieht deshalb keinen zusätzlichen gesetzlichen Regelungsbedarf.

Die SVP stellt sich ausdrücklich gegen die Parlamentarische Initiative „Revision Erwerbersatzgesetz – Ausweitung der Erwerbersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter“ von NR Triponez. Es ist für die SVP unverständlich, dass trotz der dreimaligen Ablehnung einer Mutterschaftsversicherung weite Kreise sich wieder dafür stark machen, dass über die oben genannte gesetzliche Lückenschliessung eine staatliche Mutterschaftsversicherung und ein Anrecht auf einen 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub eingeführt werden soll. Viele Einzelarbeitsverträge und diverse Gesamtarbeitsverträge (ca. 85% aller erwerbstätigen Frauen sind versichert) beinhalten heute schon einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 bis 16 Wochen, was von der SVP als sehr positiv bewertet wird. Es ist Sache der jeweiligen Sozialpartner, weitergehende Regelungen zu treffen. Die Ablehnung der Mutterschaftsversicherung verdeutlicht, dass das Volk angesichts der Finanzierungsprobleme der AHV/IV und explodierender Krankenkassenprämien keinen weiteren Ausbau unseres Sozialstaates wünscht. Die Steuer- und Abgabenlast in der Schweiz sind bereits heute zu hoch.

Der Finanzierungsvorschlag über die Erwerbersatzkasse entspricht zudem einer Entfremdung des ursprünglichen Zweckes der Erwerbersatzentschädigung. Die SVP vertritt den Standpunkt, dass die Haushalte der verschiedenen Sozialversicherungen transparent und klar getrennt bleiben müssen. Der EO-Fonds wurde geschaffen, um Personen zu entschädigen, die auf Geheiss des Staates Dienst in der Armee, im Zivildienst oder im Zivilschutz zu leisten haben. Die Mütter und Väter gilt es zwar von gesellschaftlicher Seite in ihrer enorm verantwortungsvollen und wichtigen Aufgabe zu unterstützen und aufzuwerten; es darf aber nicht so weit kommen, dass Mutterschaft als Staatsangelegenheit betrachtet wird. Aus sozial- und familienpolitischen Überlegungen dürfen nicht zwei Kategorien von Müttern geschaffen werden, die erwerbstätigen und nicht-erwerbstätigen. Die einen würden von der neuen Regelung profitieren und die anderen nicht. Mutterschaft ist ein Anliegen der ganzen Gesellschaft; es dürfen daher nicht ca. ein Drittel aller Frauen ausgeschlossen werden. Damit alle Mütter von einer Verbesserung ihrer Situation profitieren könnten, könnte sich die SVP hinter einen einmaligen massiven Steuerabzug (nebst den jährlichen Kinderabzügen) im Jahr der Geburt eines jeden Kindes stellen.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**alliance F:** Im gleichen Sinne wie / Dans le même sens que / Nello stesso senso di FDP Frauen

**CNG:** Die heute in der Schweiz bestehende Situation hinsichtlich Mutterschaftsurlaub ist untragbar. Der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz (CNG) ist deshalb erfreut, dass der Bundesrat bei der Suche nach einer Lösung das hohe Tempo beibehält.

Unseres Erachtens sollte der Mutterschaftsurlaub mindestens 16 Wochen dauern. Diese Lösung würde den Regelungen des Arbeitsgesetzes entsprechen, die den Müttern die Möglichkeit gibt, nach der Niederkunft aus gesundheitlichen Gründen während 16 Wochen dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Der Vorschlag eines Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen schafft eine unnötige und aus gesundheitlichen Gründen nicht gerechtfertigte Differenz zwischen Arbeitsgesetz und Obligationenrecht.

Der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund ist der Ansicht, dass nur eine durchgehende Lohnfortzahlung für alle Wöchnerinnen während 16 Wochen Mutterschaftsurlaub vollauf zu befriedigen vermöchte.

Die Vorschläge des Bundesrates zur Lohnfortzahlung sind deshalb für uns bescheiden bis inakzeptabel ausgefallen. Die in Variante 1 vorgesehene Abstufung von 8 bis 14 Wochen je nach Dienstalder ist nicht zeitgemäss. Der Vorschlag benachteiligt junge Mütter, die gar nicht die Möglichkeit gehabt haben, acht Jahre im gleichen Betrieb zu arbeiten. Die Abstufung nach Dienstalder wird vom CNG in aller Schärfe zurückgewiesen. Die in Variante 2 vorgeschlagene Dauer der Lohnfortzahlung während 12 Wochen für alle erwerbstätigen Mütter scheint eher willkürlich gewählt und ist eine bescheidene Lösung.

Der vorliegende Finanzierungsvorschlag ist in unseren Augen problematisch. Indem das volle finanzielle Risiko bei den einzelnen Betrieben liegt, steigt die Gefahr der Diskriminierung junger Frauen bei der Besetzung offener Stellen. Die Diskriminierung kann auch mit betrieblichen Versicherungslösungen nicht aus der Welt geschaffen werden, denn hier werden die Prämien oft ebenfalls nach Geschlecht unterschiedlich festgelegt. Zudem erhöht die vorgeschlagene Finanzierung den Lohndruck in Branchen, die viele Frauen beschäftigen.

Der CNG fordert den Bundesrat auf, die zweite der beiden vorgelegten Varianten weiter zu bearbeiten. Dabei soll der Bundesrat die Vereinheitlichung seines Vorschlags mit der Regelung des Arbeitsgesetzes und damit eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes auf 16 Wochen anstreben. Zweitens müssen bei der Finanzierung noch Nachbesserungen angebracht werden, die das Diskriminierungspotential senken. Dabei ist vor allem eine Mischfinanzierung, so wie sie die von National- und Ständerat überwiesene Motion der SGK-NR „Mutterschutz und Mischfinanzierung“ (00.3182) vorsieht, weiter zu verfolgen. Dies gilt umso mehr, als Versicherungslösungen unter Einbezug der EO in den letzten Wochen breite Unterstützung gefunden haben (vgl. Pa.IV. Triponez).

**EFS:** Der Evangelische Frauenbund der Schweiz EFS vertritt als Dachverband gut 60 000 Frauen in der ganzen Schweiz. Seine Mitgliedverbände helfen Frauen in Not, führen Beratungsstellen und bieten Weiterbildungskurse an. Wir nehmen Stellung aus der Sicht von evangelischen und ökumenischen Frauen, die zwischen 40 und 80 Jahre alt sind; ihre Kundinnen sind oft jünger und sind

Schweizerinnen und Ausländerinnen. Der EFS gehört zu den engagierten Befürworterinnen einer Mutterschaftsversicherung.

Der Evangelische Frauenbund der Schweiz EFS geht von den folgenden Überlegungen aus:

- Die erste gemeinsame Zeit von Mutter und Kind ist prägend für ihre künftige Beziehung, und eine gefestigte Beziehung von Mutter und Kind wirkt sich positiv auf die Partnerschaft der Eltern und auf die Familie aus. Es handelt sich beim bezahlten Mutterschaftsurlaub also nicht nur um eine Investition in eine Arbeitnehmerin, die nach der Geburt wieder fit werden muss für den Arbeitsprozess, sondern um eine gesellschaftspolitisch notwendige Aufwendung zugunsten von allen Müttern und Familien.
- Bekanntlich kann die Beziehung zwischen Mutter und Kind am einfachsten und besten durch das Stillen aufgebaut werden. Stillen aber braucht Zeit und kann nicht delegiert werden. Deshalb muss die zeitliche Dauer dieses Mutterschaftsurlaubs in einem Zusammenhang stehen mit der Zeit, da eine Mutter ihr Kind sinnvollerweise stillt.
- Zudem ist es uns aus gleichstellungspolitischer Überlegung wichtig, dass Frauen im gebärfähigen Alter in ihrer beruflichen Entwicklung ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind - zumal sie ja nicht im Voraus wissen, ob sie wirklich gebären werden.
- Schliesslich sind wir überzeugt, dass die Finanzierung eines Mutterschaftsurlaubes solidarisch getragen werden muss; das heisst, wir plädieren für eine Finanzierung über eine Versicherung, die solidarisch finanziert wird.

Der Evangelische Frauenbund der Schweiz EFS begrüsst grundsätzlich, dass eine Regelung für einen Mutterschaftsurlaub gesucht wird, die einen Minimumstandard für alle erwerbstätigen Frauen, die Mütter werden, garantiert. Den Vorschlag, wie er heute vorliegt, können wir deshalb nicht akzeptieren, weil er die selbständig erwerbenden Frauen ausschliesst und weil er die Finanzierung an diejenigen Arbeitgeber und -geberinnen delegiert, die Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen.

Nochmals: Wir halten die Regelung des Mutterschaftsurlaubes im Arbeitsrecht nicht für sinnvoll, weil damit nur ein Segment der erwerbstätigen Frauen in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubes kommt und weil die Finanzierung einseitig nur Arbeitgebende tragen, die Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen.

Wir fordern für alle erwerbstätigen Frauen, die geboren haben, einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Längerfristig müssen auch nicht erwerbstätige Frauen einen Anspruch erhalten.

Wir bitten dringend, die Motion der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 7. April 2000 in neue Überlegungen einzubeziehen. Wir halten die Finanzierung über die EO als fair. Seit 1953 entrichten die Frauen Beiträge in dieses Sozialversicherungswerk. Nur wenige Frauen leisten Militärdienst oder Zivildienst und sind damit bezugsberechtigt. Es macht wirklich Sinn, wenn das von Frauen und Männern finanzierte Sozialwerk auch möglichst vielen Frauen und Männern zu Gute kommt - entsprechend ihren spezifischen Bedürfnissen.

**FMH:** Die folgenden Argumente, die FMH-intern insbesondere seitens der Präventivmedizin dargelegt werden, sprechen dafür, dass die Kinderfrage durchaus die ganze Gesellschaft angeht:

- Junge Familien gehören laut verschiedenen Studien zu der am stärksten arbeitsgefährdeten Gruppen in der Schweiz. Die Zusammenhänge zwischen Armut und Gesundheit sind nach Angabe der Präventivmedizin auch für die Schweiz gut belegt;
- Immer mehr Frauen sind berufstätig und müssen oder wollen aus ökonomischen, aber auch aus andern Gründen nach der Geburt eines Kindes nicht aus dem Arbeitsprozess aussteigen;
- Bekannt ist zudem, dass die postpartalen Depressionen auch mit Erschöpfung und Überforderung zu tun haben;
- Schliesslich sprechen sich UNICEF und WHO dafür aus, die Dauer des vollen Stillens auf 6 Monate zu erhöhen. Dies bedingt aber eine Umgebung, die eine möglichst stresslose Etablierung der Mutter-Kind-Beziehung ermöglicht. Die WHO- und UNICEF-Empfehlungen ergeben damit indirekt auch einen Hinweis auf die anzuweisende Dauer eines Mutterschaftsurlaubes: längere Urlaube sind aus medizinischer Sicht vorteilhaft.

Wenn Kinder die ganze Gesellschaft angehen, dann kann und darf die Finanzierung eines Mutterschaftsurlaubes nicht auf den im konkreten Einzelfall betroffenen Arbeitgeber allein überwältigt werden. Vielmehr sind dann die Kosten grundsätzlich von der Gesellschaft als solcher mitzutragen.

Es wäre auch aus medizinischer Sicht kontraproduktiv, mit einer nicht durch die Gesellschaft mitgetragenen Finanzierung eines Mutterschaftsurlaubes den Anreiz für die Arbeitgeber noch zu verstärken, möglichst keine Frauen im gebärfähigen Alter zu beschäftigen.

#### **FRSP:** *Introduction*

Le principe d'une assurance maternité figure dans la Constitution fédérale depuis 1945. Après le rejet par le peuple de plusieurs projets de loi, le dossier de l'assurance-maternité est revenu sur le devant de la scène politique en juin 1997, par le biais d'un projet redimensionné, accepté par le Parlement en décembre 1998, mais rejeté par le peuple le 13 juin 1999.

Bien que caduc, il nous semble utile de rappeler que ce projet prévoyait notamment une allocation perte de gain, versée à toutes les femmes exerçant une activité lucrative pendant 14 semaines, correspondant à 80% du salaire, plafonné à CHF 97'200.-- (CHF 106'800.-- dès le 1.1.2000), ainsi qu'une prestation de base unique de CHF 4'020.--, allouée au moment de l'accouchement à toutes les femmes domiciliées en Suisse, indépendamment de l'exercice d'une activité lucrative.

Ce projet était certes critiquable à certains égards (financement par le recours à la TVA dès 2004-2005, prestation de base unique allouée aussi bien aux actives qu'aux non actives).

Dans la mesure cependant où il répondait à une attente longuement manifestée et où il transférait la charge des prestations maternité de l'économie (CHF 350 million par an environ) à l'ensemble de la collectivité, nous l'avons soutenu, la question de la maternité relevant de la politique sociale plus que du droit du travail.

En outre et surtout, il s'insérerait parfaitement dans notre ordre juridique fédéral, ce qui résolvait la question de la coordination.

Suite au refus populaire, des initiatives isolées virent le jour dans certains cantons. Le canton de Genève se montra le plus empressé, puisque la loi cantonale sur l'assurance maternité fut adoptée par le Parlement cantonal en décembre 2000 et entra en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2001.

Cette démarche cantonale ne va pas sans poser d'innombrables problèmes, résultant de la quasi-impossibilité d'insérer dans le dispositif législatif fédéral une législation cantonale, de rang inférieur.

Compte tenu de ce qui précède et par souci de cohérence, il nous semble évident que la question doit être régie sur le plan fédéral par l'instauration d'une assurance perte de gain, à notre avis obligatoire pour les femmes exerçant une activité lucrative.

#### *Initiative Parlementaire Triponez*

Réticents à l'égard des propositions du Conseil fédéral, mais conscients de la nécessité de trouver une solution rapidement, vu la mise en œuvre de projets cantonaux disparates, nous estimons que l'initiative parlementaire Triponez peut constituer le point de départ d'une alternative intéressante.

Nous y apportons notre soutien, moyennant certains aménagements et pour autant toutefois que la question de la coordination du droit fédéral soit réglée exhaustivement, s'agissant notamment des cas d'interventions concurrentes de plusieurs institutions sociales (assurance perte de gain, assurance-chômage, assurance-invalidité, assurance-accidents, etc). En outre, le droit fédéral devra porter abrogation du droit cantonal sur le même objet.

#### *Conclusion*

Les propositions du Conseil fédéral pénalisent à nos yeux trop fortement les PME et certaines branches fragilisées. Elles étendent en effet considérablement les obligations des employeurs, qu'il s'agisse de la durée de l'obligation de payer le salaire, de l'instauration de la notion de crédit distinct ou de l'impossibilité de réduire le droit aux vacances.

Par ailleurs, ces dispositions pénalisent les entreprises dans lesquelles la main-d'œuvre féminine est prépondérante et constituent un frein à la mobilité. Elles vont ainsi à l'encontre de l'objectif égalitaire relatif à l'accès au marché du travail

De ce fait, nous nous y opposons. Nous nous rallions en revanche et moyennant certains aménagements à définir, à l'initiative parlementaire Triponez qui règle la question par le recours à une assurance financée par les APG et servant des prestations pendant 14 semaines. Cette solution répartit le coût de façon plus équitable et évite l'écueil de la discrimination ou du frein à la mobilité.

**SArGV:** Eine Vernehmlassung bei unseren Mitgliedorganisationen hat zum Fragenkomplex des Mutterschaftsurlaubes und seiner zukünftigen Regelung unterschiedliche Meinungen ergeben. In wesentlichen Fragen besteht aber eine Übereinstimmung, weshalb wir uns auf diese Fragen konzentrieren.

Wir kommen zu folgenden Hauptschlussfolgerungen:

1. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hält es für verfehlt, kurz nach der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 erneut Vorschläge für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub vorzulegen.
2. Wir haben in der Abstimmungskampagne und nach dem Urnengang eine OR-Revision mit der Einräumung eines achtwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubes angeregt. Diese Zusage können wir heute wiederholen, und wir hätten es begrüsst, wenn der Bundesrat diesen Vorschlag zur Revision des OR angepackt hätte.
3. Die in der Vernehmlassungsvorlage des Bundesrates unterbreiteten Varianten 1 und 2 zur Regelung des Mutterschaftsurlaubes werden beide abgelehnt. Beide Varianten suchen eine Lösung mit einseitiger Belastung der Arbeitgeber, und wir bedauern, dass der Bundesrat nicht wenigstens eine parallele Reduktion der EO-Beiträge um 0,1 % vorgeschlagen hat.
4. Wir erneuern unsere Bereitschaft, neben den 8 Wochen Mutterschaftsurlaub im Obligationenrecht das Problem mit sozialpartnerschaftlichen Lösungen soweit zu entschärfen, dass keine weitergehenden gesetzlichen Bestimmungen mehr nötig sind.
5. Wir haben davon Kenntnis nehmen müssen, dass im Parlament völlig andere Vorstösse eingereicht wurden, als der Bundesrat sie vorsieht. Dem Volk soll wohl erneut eine Mutterschaftsleistung aus EO-Mitteln zugemutet werden. Wir bedauern diese Absicht, könnte man doch die vorhandenen EO-Mittel sinnvoller für die Behebung der wachsenden IV-Defizite verwenden, um die Anhebung der Mehrwertsteuer auf diese Weise hinauszuschieben. Wir bedauern auch, dass ausgerechnet wieder zusätzliche Lohnprozente zur Speisung des EO-Fonds in Diskussion sind. Wir werden zu den parlamentarischen Vorstellungen aber erst Stellung nehmen, wenn ein definitiver Vorschlag verabschiedet ist.
6. Die Arbeitgeberorganisationen der Westschweiz sind geschlossen der Meinung, dass eine eidgenössische Lösung des Problems – notfalls auch über die EO – kantonalen Regelungen vorzuziehen ist, und sie erwarten eine baldige Umsetzung eines Projektes, das die bestehenden und geplanten kantonalen Lösungen vollständig ablöst. Die Deutschschweizer Organisationen sehen keinen solchen Handlungsbedarf.

#### *Allgemeine Bemerkungen*

1. Unsere Mitgliedorganisationen der Deutschschweiz sind generell gegen eine Neuauflage einer Mutterschaftsregelung so kurz nach einem Urnengang. Es wird von Missachtung des Volkswillens, von Zwängerei und von fehlender politischer Kultur gesprochen.
2. Unsere Mitgliedorganisationen der Romandie sind unzufrieden mit den bereits realisierten oder in Realisierung begriffenen kantonalen Lösungen. Sie würden eine gesamtschweizerische Lösung vorziehen und wären deshalb bereit, eine solche bald umzusetzen, um den kantonalen Wildwuchs ersatzlos abzulösen.
3. An den bundesrätlichen Vorschlägen wird beklagt, dass einseitig die Arbeitgeberschaft belastet wird und keine Entlastungsmöglichkeiten geprüft wurden. Wir hätten uns eine Senkung der EO Beiträge um 0,1 % vorstellen können.

4. Unsere Mitgliedorganisationen wenden sich mehrheitlich gegen die Idee einer neuen Sozialversicherung und würden deshalb einer auf 8 Wochen beschränkten Lohnfortzahlungspflicht im Obligationenrecht nicht opponieren. Leider wird eine solche Lösung nicht vorgeschlagen.
5. Nachdem wir mit dem Gewerbeverband massgeblich am Referendum und der Volksabstimmung vom Juni 1999 mitgewirkt haben, könnten wir aus Glaubwürdigkeitsgründen gegenüber dem Volk keine Vorlage akzeptieren, die dem damaligen Vorschlag systematisch sehr ähnlich ist. Es ist zu anerkennen, dass der Bundesrat mit seinem Vorschlag wenigstens dem Aspekt der «res iudicata» besser Rechnung trägt als gewisse in der Zwischenzeit eingereichte parlamentarische Vorschläge.
6. Unsere Mitglieder beanstanden den Begriff «Urlaub», der zu Verwechslung mit Ferien führen könnte. Besser wäre, von Absenz, von Freistellung oder Pause zu reden.
7. Viele unserer Mitgliedorganisationen haben für die Regelung der Mutterschaft eine GAV-Lösung fortschrittlicher Art vereinbart. Diese gehört jeweils zu einem ausgewogenen Paket von Zugeständnissen, das durch eine eidgenössische Lösung aus der Balance geriete.

**SBK:** Als Vertreterinnen einer vorwiegend weiblichen Berufsgruppe ist es unser Ziel, uns für einen optimalen Mutterschaftsschutz einzusetzen. Gerade der Pflegeberuf ist ein in jeder Hinsicht äusserst anspruchsvoller Beruf, der für die werdende Mutter und das ungeborene Kind schon bald zur Belastung werden kann. Die extrem angespannte personelle Situation in den Spitälern und Institutionen des Gesundheitswesens sowie das stetig sinkende Image des Pflegeberufes verlangen eine Lösung der angesprochenen Problematik, die diese Tatsache nicht noch zusätzlich verstärkt.

Ein für uns akzeptabler Vorschlag muss von mindestens 14 Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgehen. Wir können eine obligationenrechtliche Lösung nicht unterstützen, da es für uns wichtig ist, dass die Mutterschaftsversicherung für alle erwerbstätigen Frauen, vor allem auch für freiberuflich tätige Krankenschwestern, zum Tragen kommt.

#### *Begründung*

- Wie im Begleitbericht festgehalten, basieren die EU-Richtlinien auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Dazu kommt die Tatsache, dass die meisten EU-Länder eine grosszügigere Regelung kennen.
- Eine Lösung, die die Leistungen der Mutterschaftsversicherung von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht, verkennt die Tatsache, dass die heutige Arbeitswelt von den Arbeitnehmerinnen eine grosse Flexibilität verlangt. Eine solche Lösung würde für Frauen im gebärfähigen Alter eine krasse Benachteiligung bedeuten.
- Die Arbeit als selbständige Krankenschwester erfreut sich immer grösserer Beliebtheit, obwohl in vielen Fällen nur ein geringes Einkommen erwirtschaftet werden kann. Es ist für uns deshalb unabdingbar, dass die Leistungspflicht der Mutterschaftsversicherung auf alle erwerbstätigen Frauen ausgedehnt wird.

Wir vertreten die Haltung, dass die Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung sichergestellt werden muss. Unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung ist die Ausschüttung von Geldern aus diesem Topf an Frauen längst überfällig.

Unsere Stellungnahme macht deutlich, dass die Vorlage unseren Anliegen in keiner Weise gerecht wird. Wir unterstützen deshalb die von Nationalrat Triponez eingereichte parlamentarische Initiative und hoffen, dass sie eine Mehrheit finden wird. Ein erstes Etappenziel wäre dann zwar erreicht, eine wirklich frauen- und familienfreundliche Politik bleibt für die Schweiz trotz allem aber immer noch mehr Wahlpropaganda zur rechten Zeit als politische Realität.

**SBV:** Der Schweizerische Bauernverband erachtet die Verbesserung des Einkommensschutzes bei Mutterschaft als notwendig. Aus diesem Grunde haben wir uns auch für die vom Volk am 13. Juni 1999 abgelehnte Vorlage eingesetzt. Wir sind der Auffassung, dass es richtig ist, bereits nach relativ kurzer Zeit, seit dem die letzte Vorlage vom Volk verworfen wurde, die Anstrengungen zur Schaffung einer umfassenden Mutterschaftsversicherung wieder aufzunehmen.

Wir vertreten allerdings die Meinung, dass der vorgeschlagene Weg über die Verbesserung der Lohnfortzahlungspflicht gemäss OR zu keiner befriedigenden Lösung führt. Wir befürworten deshalb die Schaffung einer gerechten und zeitgemässen Mutterschaftsversicherung, wie sie in der parlamentarischen Initiative 01.426 von Nationalrat Pierre Triponez gefordert wird.

*Begründung:*

Eine rein obligationenrechtliche Lösung ist unsolidarisch, da sie keinen Ausgleich zwischen den Branchen und Betrieben, in denen viele Frauen beschäftigt werden und denjenigen, in denen der Frauenanteil sehr klein ist, schafft. Betriebe, die vor allem jüngere Frauen beschäftigen, werden damit in ungebührlicher Art mit den Kosten des Verdienstaufschlags bei Mutterschaft belastet und erleiden einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Betrieben, die keine Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen.

Die OR-Lösung deckt den Verdienstaufschlag der selbständigerwerbenden Frauen in keiner Weise ab. Die selbständigerwerbenden Mütter sind aber zumindest in gleichem Masse auf den Erwerbsersatz bei Mutterschaft angewiesen wie die Arbeitnehmerinnen. Gerade für die selbständigerwerbenden Frauen ist es wichtig, dass sie bei Mutterschaft über die Mittel verfügen, die es ihnen erlauben, den für Mutter und Kind besonders wichtigen Mutterschaftsurlaub anzutreten, ohne dabei befürchten zu müssen, dass ihr Unternehmen Schaden erleidet.

Die Abstufung der Lohnfortzahlungspflicht der/des Arbeitgebenden nach den Dienstjahren der Arbeitnehmerinnen, wie sie heute besteht und wie sie gemäss Variante 1 der Vorlage zwar in verbesserter Form weitergeführt werden soll, entspricht in keiner Weise den Bedürfnissen der betroffenen Frauen und der Wirtschaft. Durch die Abhängigkeit von Lohnfortzahlungsdauer und Dienstalder wird die Mobilität der Arbeitnehmerinnen, die sich ein Kind wünschen, erheblich eingeschränkt. Dies mag bei der freien Wahl der Arbeitsstelle und des Stellenwechsels durch die Arbeitnehmerin noch tolerierbar erscheinen, da die Arbeitnehmerin die Konsequenzen des selbst veranlassten Stellenwechsels zu verantworten hat. Bei Frauen, deren Arbeitsverhältnis aus irgendeinem Grund

durch die/den Arbeitgebende/n aufgelöst wurde und die damit zum Stellenwechsel gezwungen werden, führt dies zu ungerechtfertigten Härten.

Der Sinn des Mutterschaftsurlaubs liegt ja bekanntlich darin, Mutter und Kind, oder besser gesagt, der Familie einen möglichst guten Start zu ermöglichen. Ausser dem Argument der höheren Kosten, gibt es keinerlei Begründung, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von der Anzahl der Dienstjahre abhängig zu machen.

Durch die Variante 2 der Vorlage, die Dauer der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft auf 12 Wochen festzulegen, lässt sich dieses Problem zwar regeln. Die Problematik liegt bei dieser Lösung aber darin, dass die vorstehend erwähnten Ungerechtigkeiten bei der finanziellen Belastung von Betrieben mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft noch wesentlich erhöht werden. Es ist zudem festzuhalten, dass die Dauer von 12 Wochen von der in der EU bestehenden Norm von 14 Wochen abweicht und deshalb unweigerlich eine Anpassung dieser Dauer auf 14 Wochen verlangt wird.

*Folgerung:*

Wir erachten die Verbesserung des Mutterschaftsschutzes durch Anpassung der Bestimmungen über die Lohnfortzahlungspflicht der/des Arbeitgebenden im Obligationenrecht als unzweckmässig und beantragen, darauf zu verzichten.

*Schaffung einer echten Mutterschaftsversicherung:*

Wie eingangs erwähnt, befürworten wir die Einführung einer gerechten Mutterschaftsversicherung. Wir unterstützen deshalb die Schaffung einer Mutterschaftsversicherung, wie sie in der parlamentarischen Initiative 01.426 von Nationalrat Pierre Triponez durch Anpassung des Erwerbssatzgesetzes (EOG) verlangt wird. Mit dieser Lösung können die Kosten der Mutterschaft solidarisch auf die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verteilt werden und somit die oben aufgezeigten Ungerechtigkeiten vermieden werden. Durch die Verknüpfung der Mutterschaftsversicherung mit einer Verbesserung des Erwerbssatzes bei Militärdienst, dürfte die Vorlage auf eine breite Akzeptanz stossen. Wir glauben, dass damit die Zeit reif geworden ist, um in der Schweiz innerhalb kurzer Zeit eine zweckmässige Mutterschaftsversicherung einzuführen.

**SGB:** Dass der Erwerbssatz bei Mutterschaft noch immer nicht gesetzlich geregelt ist, ist eine inakzeptable Lücke im Sozialschutz, die längst geschlossen sein sollte. Weil schon mehrere Lösungen fehlgeschlagen sind und die Frauen schon seit bald 60 Jahren auf die Erfüllung des Verfassungsauftrags warten, begrüssen wir grundsätzlich jeden guten Ansatz der geeignet ist, diese Lücke rasch zu schliessen. Wir begrüssen deshalb die Absicht des Bundesrates, diese Lücke so schnell wie möglich zu schliessen. Damit hat dieser den politischen Prozess für eine Lösung dieses Problems wieder in Gang gebracht. Er behaftet zudem die damaligen Gegner der MSV bei ihren im Abstimmungskampf gemachten Versprechen.

Eine aus unserer Sicht optimale Mutterschaftsurlaub-Regelung muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Leistungshöhe: 100%
- Leistungsdauer: 16 Wochen
- Finanzierung, die eine Diskriminierung junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt vermeidet.

Die vorgeschlagene Regelung genügt nicht allen diesen Voraussetzungen. Insbesondere die Finanzierung durch den einzelnen Arbeitgeber würde zu einer erheblichen Diskriminierung junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen und ist deshalb problematisch. Zudem würde sie in Branchen, die viele Frauen beschäftigen, den Lohndruck erhöhen. Es ist leider nicht zu erwarten, dass die höhere Belastung dieser Branchen mittels branchenübergreifenden Versicherungslösungen durch die Branchen und Betriebe, die weniger Frauen beschäftigen, solidarisch mitgetragen wird. In diesem Punkt muss der Vorschlag deshalb noch verbessert werden.

Der Vorschlag erfüllt hingegen unsere Forderungen nach einer 100%-igen Leistungshöhe. Vor allem für Frauen mit Tieflöhnen ist dieser Aspekt sehr wichtig, denn ein Erwerb ersatz von 80% reicht für sie nicht zum Leben (in diesem Punkt ist die Variante 2 besser als die parl. Init. Triponez). Ungenügend ist allerdings, auch in Variante 2, die Leistungsdauer. Die Variante 1 lehnen wir entschieden ab.

Der SGB vertritt seit langem die Meinung, dass eine sozialversicherungsrechtliche Regelung die für den bezahlten Mutterschaftsurlaub beste Lösung ist. Eine OR-Regelung kann deshalb nur einen Schritt in die richtige Richtung darstellen. In diesem Sinne unterstützen wir sie. Wir weisen aber darauf hin, dass sich die Stimmen, die eine Sozialversicherungslösung befürworten, in letzter Zeit vermehrt haben.

Unter Berücksichtigung des ablehnenden Entscheides zur MSV, der jüngsten Beschlüsse der eidgenössischen Räte sowie der jeweiligen Vor- und Nachteile einer OR-Lösung resp. einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung kristallisiert sich die von beiden Räten überwiesene Motion „Mutterschutz und Mischfinanzierung“ als eine mögliche Kompromissformel heraus. Wir schlagen deshalb vor, den Vorschlag in diese Richtung zu überdenken und zu verbessern.

**SGF:** Wir begrüßen es, dass die Diskussion über die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs trotz der gescheiterten Vorlage im Jahre 1999 bereits wieder aufgenommen wird.

Die vorgeschlagene Revision des OR bringt gegenüber der geltenden Regelung zweifellos eine Verbesserung, insbesondere mit der Verankerung eines Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen für alle Frauen.

Die Vorlage wird jedoch von uns abgelehnt, weil diese nach wie vor verschiedene Mängel aufweist:

- a. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (Art. 329f OR) wie auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung (Art. 324a bis OR) setzen voraus, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Diese Regelung führt dazu, dass eine Anzahl schwangerer Frauen keinen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub bzw. auch keinen Anspruch auf die für den Mutterschaftsurlaub vorgesehene Lohnfortzahlung haben. Es handelt sich dabei um Frauen, welche als Aushilfen arbeiten und keine feste Anstellung finden, für welche aber die Gewährleistung der wirtschaftlichen Sicherheit sehr wichtig wäre.
- b. Variante 1 gewährt bei einer kurzen Anstellungsdauer lediglich eine Lohnfortzahlung während acht Wochen nach der Geburt. Eine Frau soll nicht aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen sein, bereits nach acht Wochen die

Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Zudem liegt in dieser Regelung ein Mobilitätshemmnis für die Arbeitnehmerin.

- c. Auch die in Variante 2 vorgesehenen zwölf Wochen sind ungenügend, es sollten mindestens 14 Wochen sein.
- d. Frauen, welche nach dem ersten Kind die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen, arbeiten vorwiegend als Teilzeitangestellte, wechseln relativ häufig die Stelle und werden zuweilen auch nur befristet angestellt, um Arbeitsengpässe zu überwinden. Diese Frauen erhalten bei der vorgesehenen Lösung entweder überhaupt keine Lohnfortzahlung oder dann lediglich für eine kurze Zeit.
- e. Es ist denkbar, dass bei der Anstellung ältere Frauen und Männer bevorzugt und die jüngeren wegen möglichen Mutterschaftsleistungen diskriminiert werden.
- f. Arbeitgeber, welche viele Frauen beschäftigen, werden mit der vorgeschlagenen Lösung zusätzliche Kosten zu tragen haben, welche nicht ohne weiteres auf die Preise überwältzt werden können.
- g. Die Arbeitgebervertreter werden nicht nur die Variante 2 für die Lohnfortzahlung ablehnen, auch die Variante 1 geht ihnen zu weit. Sie haben die Öffentlichkeit längst wissen lassen, dass für sie eine Lohnfortzahlung von länger als 8 Wochen bzw. gemäss den kantonalen Skalen nicht in Frage kommt. Dem Vorschlag, einen Mutterschaftsurlaub über eine solche OR-Revision einzuführen, fehlt die nötige Akzeptanz.

Herr Triponez, welcher im Abstimmungskampf in den Jahren 1998 und 1999 die damalige Vorlage als für die KMU absolut inakzeptabel vehement zurückwies, hat nun mit einer parlamentarischen Initiative einen Vorschlag für die Regelung einer Mutterschaftsversicherung eingereicht, die uns als die weit bessere Lösung erscheint, als die vorgesehene ORRevision. Herr Triponez gibt zu, dass er damit die für die Arbeitgeber kostspieligere OR-Revision verhindern will. Sein Vorschlag ist für die Arbeitgeber das geringere Übel, stellt jedoch unbestrittenermassen auch für die Arbeitnehmerinnen und selbständigerwerbenden Frauen eine weit bessere Lösung dar, als diejenige im OR:

- a. Die Kosten für die Lohnfortzahlung während dem Mutterschaftsurlaub werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch finanziert, wie dies bereits bei andern Sozialversicherungen üblich ist.
- b. Wie die Frauen auch Beiträge für den Lohnersatz der Männer für Militärdienst bezahlen, ist es absolut gerechtfertigt, dass die Beiträge von den Männerlöhnen auch für die Bezahlung von Mutterschaftsleistungen verwendet werden.
- c. Für Frauen, welche häufig die Stelle wechseln, ergeben sich keine Lücken.
- d. Auch selbständigerwerbende Frauen wie auch Ehefrauen von Inhabern eines kleinen Gewerbes, welche im Betrieb mitarbeiten, erhalten Mutterschaftsleistungen, wenn sie auf ihrem Einkommen die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen.
- e. Die Lasten sind für alle Arbeitgeber die gleichen, ob sie viele oder wenig Frauen beschäftigen.

Zusammenfassend kann folgendes gesagt werden:

1. Der SGF befürwortet die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs verbunden mit einer Lohnfortzahlungspflicht von 80% während 14 Wochen.
2. Die in die Vernehmlassung geschickte OR-Revision würde zwar gegenüber dem heutigen Stand Verbesserungen bringen, weist jedoch nach wie vor massive Mängel auf.
3. Der SGF befürwortet die Unterstützung der Parlamentarischen Initiative Triponez mit einem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und einer über die EO finanzierten Lohnfortzahlung von 80% während 14 Wochen.
4. Der SGF bedauert, dass nun die nicht erwerbstätigen Frauen, welche sich voll der Familienarbeit widmen, leer ausgehen. Deren Leistungen erfahren nicht die erforderliche Wertschätzung.

**SGV:** Unsere Stellungnahme beruht auf einer Umfrage bei unseren 280 Mitglied-organisationen und ist deshalb breit abgestützt. Wir bitten, ihr demzufolge das entsprechende Gewicht einzuräumen.

#### *Grundsätzliche Bemerkungen*

Der SGV hat sich im Jahre 1999 an vorderster Front gegen die vom Parlament im Dezember 1998 verabschiedete Mutterschaftsvorlage eingesetzt. Unser Verband bekämpfte die damalige Vorlage, weil diese unnötige Ausbauelemente (Grundleistungen für nichterwerbstätige Mütter, Adoptionsurlaube, etc.) enthielt und die Finanzierung nicht sauber geregelt war. Dass in gewissen Bereichen aber eine Verbesserung des heutigen Mutterschutzes wünschbar wäre, wurde unsererseits nie bestritten. Obwohl uns zu Beginn der Abstimmungskampagne nur geringe Erfolgsaussichten eingeräumt wurden, gaben uns die Stimmberechtigten schlussendlich mit einem Nein-Stimmenanteil von 61% recht und lehnten die Einführung einer eigenständigen Mutterschaftsversicherung zum dritten Mal in Folge ab.

Bereits im August 1999 beschloss unser Vorstand, dass er, wie dies im Abstimmungskampf gegen die Mutterschaftsversicherung kommuniziert wurde, bereit sei, für wirtschaftlich tragbare Lösungen zur Verbesserung des Mutterschaftsschutzes Hand zu bieten. Er sprach sich dabei dafür aus, dass die beiden folgenden Lösungsansätze weiterverfolgt werden

- Die schlanke OR-Lösung, bei welcher dem achtwöchigen Arbeitsverbot für stillende Mütter eine maximal gleich lange Lohnfortzahlungspflicht gegenübergestellt wird
- Das EO-Modell, welches den erwerbstätigen Müttern einen aus der Erwerbsersatzordnung finanzierten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub gewähren will.

Spätestens nach der Ablehnung der Motion Egerszegi, welche die Lohnfortzahlungspflicht bei Mutterschaft auf Stufe Obligationenrecht auf acht Wochen ausdehnen wollte, konzentrierte der SGV seine Bemühungen auf die erneute Lancierung des EO-Modells. Nachdem diverse interne Vorabklärungen getroffen und mit verschiedenen Partnern Gespräche geführt wurden, konnte am 20. Juni 2001 die parlamentarische Initiative Triponez eingereicht werden (Revision Erwerbsersatzgesetz. Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter; SR 01.426), welche einen über die EO finanzierten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub verlangt. Aus dem Umstand, dass die Initiative von 108 Nationalrätinnen und Nationalräten aus allen politischen Lagern mitunter-

zeichnet wurde, schliessen wir, dass es endlich gelungen ist, eine mehrheitsfähige Konsenslösung zu finden. Seitens des Schweizerischen Gewerbeverbandes werden wir unsere Bemühungen im Bereich der Verbesserung des Mutterschutzes in den kommenden Monaten und Jahren auf die Überweisung und Umsetzung der parlamentarischen Initiative Triponez konzentrieren.

#### *Zum OR-Ansatz generell*

Wie wir bereits einleitend dargelegt haben, wäre der SGV bereit, Hand zu bieten, um die bestehende Lücke beim achtwöchigen Arbeitsverbot bei einer Mutterschaft mittels einer entsprechenden Ausweitung der Lohnfortzahlungspflicht zu schliessen. Voraussetzung ist allerdings, dass die auf Stufe OR fixierte Lohnfortzahlungspflicht strikte auf acht Wochen beschränkt wird. Jede weiterführende Regelung wird seitens des SGV kategorisch abgelehnt und würde notfalls mittels eines erneuten Referendums bekämpft.

Obwohl wir im Sinne eines Kompromisses bereit wären, eine auf acht Wochen beschränkte Ausweitung der Lohnfortzahlungspflicht hinzunehmen, gilt es doch festzuhalten, dass der OR-Ansatz einige gewichtige Nachteile aufweist, auf die wir nachfolgend hinweisen möchten:

- Die Kosten für die bezahlten Mutterschaftsurlaube werden einseitig den Arbeitgebern angelastet, was ungerecht und stossend ist, geht es doch in erster Linie um die Erfüllung eines gesellschaftspolitischen Anliegens und nicht um die Regelung eines arbeitsrechtlichen Problems.
- Die anfallenden Kosten werden sehr ungleichmässig auf die verschiedenen Wirtschaftszweige verteilt. Branchen mit einem hohem Frauenanteil haben stark ins Gewicht fallende Kosten zu tragen, währenddem reine Männerbranchen praktisch ungeschoren davon kommen. Diese ungleichmässige Belastung ist störend.
- Junge Frauen riskieren mit dem OR-Ansatz, dass sie zu "schlechten Risiken" abgestempelt und bei der Stellensuche benachteiligt werden. Bei gleichwertigen Qualifikationen dürfte ihnen eine Frau mittleren Alters oder ein Mann vorgezogen werden.
- Hängt die Dauer der Lohnfortzahlung von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab, verlieren die Frauen bei jedem Stellenwechsel einen Teil ihres Anspruchs auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieses künstliche Mobilitätshemmnis ist sowohl aus Sicht der Frauen als auch aus Sicht der Wirtschaft von Nachteil.
- Im Gegensatz zum EO-Ansatz gehen selbständigerwerbende Frauen bei der OR-Lösung leer aus.
- Es scheint ausgeschlossen zu sein, dass sich bei einem OR-Ansatz eine Konsenslösung finden lässt. Jede Lösung, die eine Lohnfortzahlungspflicht vorsieht, welche die Dauer des im Arbeitsgesetz festgeschriebenen achtwöchigen Arbeitsverbots übersteigt, wird seitens einer deutlichen Mehrheit der Arbeitgeberverbände klar zurückgewiesen. Die Vertreter der Frauenanliegen werden sich demgegenüber kaum mit einer Lösung einverstanden erklären können, welche nicht einen vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub vorsieht. Eine OR-Lösung wird sich deshalb kaum innert nützlicher Frist und unter Umgehung eines Referendums verwirklichen lassen.

*Zu den beiden Vernehmlassungsvarianten*

Beide in der Vernehmlassung zur Diskussion gestellten Varianten werden vom SGV entschieden abgelehnt. Zu den oben aufgelisteten grundsätzlichen Nachteilen kämen noch folgende hinzu:

- Nach der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 wurde das OR-Modell in erster Linie in die politische Diskussion eingebracht, um die bestehende Lücke, die sich bei gewissen Frauen ergeben kann, zu schliessen. Eine Lücke existiert heute aber allenfalls während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft. Ab diesem Zeitraum haben wir heute klare rechtliche Grundlagen, welche sicherstellen, dass die Frauen zumindest für die Dauer des im Arbeitsgesetz festgeschriebenen Arbeitsverbots einen Anspruch auf eine Lohnfortzahlung haben. Wenn man somit einen Mutterschaftsurlaub gewähren will, der über das gesetzlich festgeschriebene Arbeitsverbot hinausgeht, hat dies mit dem Grundsatz der Lückenschliessung nichts mehr zu tun. Für jede weitergehende Lösung kommen deshalb für den SGV nur Finanzierungsmodelle in Frage, welche die Kosten nicht einseitig den Arbeitgebern übertragen.
- Die grössten Mehrkosten, die mit den beiden OR-Varianten verursacht würden, dürften in jenen wertschöpfungsarmen Branchen anfallen, die in ihren Gesamtarbeitsverträgen meist nur minimale Mutterschaftsleistungen vorsehen und die deshalb stark ausbauen müssten. Ausgerechnet diese Branchen haben aber vom Wirtschaftsaufschwung der letzten Jahre nicht oder nur in unzureichendem Ausmass profitieren können und weisen deshalb nach wie vor eine unbefriedigende Ertragslage aus. Es muss deshalb befürchtet werden, dass jede zusätzliche finanzielle Belastung einen weiteren Lohndruck erzeugt.
- Die Vorschläge stellen ein unbefriedigendes Flickwerk dar. Einerseits soll den Arbeitnehmerinnen ein Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zugestanden werden (Art. 329f), andererseits will man aber die Lohnfortzahlungspflicht auf eine tiefere Wochenzahl limitieren. Dies würde unweigerlich dazu führen, dass schon bald wieder neue Diskussionen um eine zu schliessende Gesetzeslücke entbränden würden.
- Bei Variante 1 kommt als zusätzlicher Nachteil hinzu, dass es in der Praxis zu störenden Ungleichbehandlungen käme. So kämen zwei im gleichen Betrieb arbeitende gleichaltrige Frauen bei gleichzeitiger Niederkunft ihres Kindes je nach Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in den Genuss unterschiedlicher Leistungen. Während die eine bereits nach acht Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaubs wieder an ihre Arbeitsstelle zurückkehren müsste, hätte die andere Anspruch auf etliche weitere Wochen bezahlten Urlaubs.
- Wir zweifeln, ob die im Begleitbericht ausgewiesenen Mehrkosten korrekt ausgewiesen werden. Die vorgeschlagene OR-Revision würde ja nicht nur eine Verlängerung der minimalen Lohnfortzahlungspflicht beinhalten, sondern sieht zudem vor, dass sonstige krankheitsbedingte Absenzen beim bezahlten Mutterschaftsurlaub nicht mehr angerechnet und dass die Ferienansprüche nicht mehr reduziert werden dürfen. Zieht man diese Faktoren ebenfalls in Rechnung, dürften höhere Mehrkosten anfallen, als in den Vernehmlassungsunterlagen ausgewiesen wird.
- Es ist nicht davon auszugehen, dass sich die Vertreter der Frauenanliegen mit einer Lösung zufrieden geben werden, bei welcher ein Teil der Frauen

"lediglich" einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von acht Wochen bekämen. Es müsste deshalb mit stetigen Vorstössen für weitere Verbesserungen gerechnet werden. Dies geht auch aus den Aussagen von Frau Bundesrätin Ruth Metzler hervor, welche die OR-Lösung bloss als Zwischenschritt bezeichnete. Seitens des SGV sprechen wir uns entschieden dagegen aus, dass nach drei aufeinanderfolgenden Abstimmungsniederlagen der Mutterschutz nun im Stile einer Salamtaktik häppchenweise ausgebaut werden soll. Für unseren Verband kommen nur Lösungen in Frage, welche die sich stellenden Probleme nachhaltig lösen.

### *Zusammenfassung*

Der Schweizerische Gewerbeverband ist bereit, für wirtschaftlich tragbare Lösungen zur Verbesserung des Mutterschaftsschutzes Hand zu bieten. Für ihn kommen hierbei entweder die Schliessung der bestehenden Lücke beim achtwöchigen Arbeitsverbot für stillende Mütter mittels der Ausweitung der Lohnfortzahlungspflicht auf maximal acht Wochen oder aber der EO-Ansatz im Sinne der parlamentarischen Initiative Triponez in Frage.

Die beiden uns zur Stellungnahme unterbreiteten Varianten lehnt der SGV entschieden ab, da sie einerseits auf einem falschen Ansatz beruhen und andererseits ein derartiger Leistungsausbau nur dann akzeptiert werden kann, wenn die Finanzierung paritätisch erfolgt.

Sollte der in der Vernehmlassungsvorlage gewählt Lösungsansatz weiterverfolgt werden, sähe sich der Schweizerische Gewerbeverband gezwungen, eine entsprechende Vorlage mit all ihm zur Verfügung stehenden Mitteln - notfalls auch mit einem Referendum - zu bekämpfen.

**SKF:** Der Schweizerische Katholische Frauenbund SKF, Dachorganisation mit 250'000 Mitgliedern schätzt es sehr, dass der Bundesrat trotz Ablehnung der Mutterschaftsversicherung die Dringlichkeit eines Mutterschaftsurlaubs sieht. Wie die Erfahrungen des Solidaritätsfonds für Mutter und Kind SOFO, eines Hilfswerks des Verbandes, zeigen, ist eine Mutterschaftsversicherung dringend notwendig. Der SOFO unterstützt Frauen und finanzschwache Familien im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt mit einer Million Franken jährlich.

Der SKF lehnt die vom Bundesrat vorgeschlagene Revision des Obligationenrechts ab.

Für eine echte finanzielle Absicherung der Mutterschaft stellt der SKF weiterhin, wie schon bei seiner Stellungnahme zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Mutterschaftsversicherung von 1994, folgende Forderungen:

- Während der mutterschaftsbedingten Abwesenheit von der Erwerbsarbeit muss während mindestens 16 Wochen ein Einkommen sichergestellt werden.
- Die Finanzierung muss so geregelt werden, dass ein Höchstmass an Solidarität zwischen den Geschlechtern und Generationen gewährleistet ist.
- Damit die soziale Sicherheit von allen Müttern – erwerbstätig, selbständigerwerbend und nicht erwerbstätig – gewährleistet ist, befürwortet der SKF flankierende Massnahmen für finanzschwache Familien.
- Ein nächster Schritt soll zu einem Elternurlaub führen.

Der Schweizerische Katholische Frauenbund SKF unterstützt die parlamentarische Initiative von Nationalrat Pierre Triponez. Er erachtet diese Initiative als richtige Weiterführung der Motion von Nationalrätin Thérèse Meyer-Kaelin.

Als Frauendachverband sind uns folgende Punkte wichtig:

- Sämtliche erwerbstätige Frauen gelangen in den Genuss eines vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaubs.
- Angesichts der breiten Akzeptanz könnte der EO-Ansatz rasch umgesetzt werden.
- Im Gegensatz zum OR-Ansatz haben jüngere Frauen, mit keinen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen.
- Die Arbeitsmobilität jüngerer Frauen wird nicht unnötig eingeschränkt.
- Die Erwerbsersatzordnung erhält ein zweites starkes Bein. Frauen bezahlen EO-Beiträge, ohne dass sie selber in den Genuss von EO-Leistungen gelangen.
- Die Kosten für Mutterschaftsleistungen werden solidarisch gleichmässig auf alle verteilt.

**SKV:** Der SKV hat den negativen Ausgang der Volksabstimmung im Juni 1999 zum damaligen Vorschlag einer Mutterschaftsversicherung ausserordentlich bedauert. Er akzeptiert aber, dass beim heutigen Stand der Diskussion klar zwischen der Regelung für erwerbstätige Mütter einerseits und der generellen Anerkennung der Leistung der Mütter für die Familie und die Gesellschaft anderseits<sup>1</sup> unterschieden werden muss und dass vordringlich das ersterwähnte Problem geregelt werden muss.

Sowohl aus der Sicht des Arbeitnehmerinnenschutzes wie auch unter dem Aspekt der Gleichstellung von Mann und Frau erscheint es für den SKV nicht akzeptabel, dass in der Schweiz erwerbstätige Frauen bei Schwangerschaft von Gesetzes wegen noch immer nicht angemessen gegen Erwerbsausfall geschützt sind, wie dies bei Unfall, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst etc. der Fall ist. Dass für die dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmerinnen noch immer ein Beschäftigungsverbot von acht Wochen besteht, ohne dass die Lohnfortzahlungspflicht bundesweit und allgemeingültig gesichert ist, bleibt vollends unverständlich.

Eine sachverhaltsgerechte und eine im europäischen bzw. internationalen Kontext vertretbare Regelung des Urlaubs bei Mutterschaft und des Erwerbsersatzes während dieser Zeit ist aber nicht nur für die betroffenen Frauen vordringlich, sondern liegt auch im Interesse des Arbeitsmarktes Schweiz.

Prima vista erscheinen Vorschläge, den Mutterschaftsurlaub via Ausdehnung der Lohnfortzahlungspflicht bzw. via Änderung der entsprechenden OR-Bestimmungen zu realisieren, zwar durchaus als gangbar, entscheidend sind jedoch der Gehalt auf der Leistungsseite sowie die mit der konkreten Regelung verbundenen wirtschaftlichen Auswirkungen.

---

<sup>1</sup> bzw. der finanziellen Leistungen für nichterwerbstätige Mütter, Bedarfsleistungen bei Mutterschaft für Familien mit kleinen Einkommen oder generell der Abgeltung eines Teils der Kosten, die Kinder verursachen, durch die Gesellschaft (Kinderzulagen).

Die Mindest-Zielvorgabe auf der Leistungsseite ist für uns etwa in der Motion von NR Ursula Hafner umschrieben, die sie unmittelbar nach der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung im Juni 1999 einreichte: "Der Bundesrat wird beauftragt, das Obligationenrecht, zehnter Teil, so zu ändern, dass bei einer Geburt der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung während eines Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen verpflichtet ist". Mit 14 Wochen geht diese Motion an die unterste Grenze eines vertretbaren Mutterschaftsurlaubes; es handelt sich gleichzeitig um das Minimum der europäischen Richtlinie. Eigentliches Ziel bildet für uns ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

Bedenken wecken Lösungsvarianten, die primär auf die Ausdehnung der Lohnfortzahlung setzen, jedoch aufgrund ihrer Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Regelung des Mutterschaftsurlaubes sollte die Integration bzw. den Verbleib der Frauen im Arbeitsmarkt nicht erschweren, sondern begünstigen. Die Ausgestaltung der Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes sollte keine negativen Anreize bezüglich der Beschäftigung von Frauen im gebärfähigen Alter zur Folge haben. Eine Ausdehnung der Lohnfortzahlungspflicht verteuert aber gerade diese Kategorie von Frauen und ist damit auch nicht „branchenneutral“: Wirtschaftszweige mit einem hohen Frauenanteil sind stärker betroffen; die dortigen Unternehmen werden versuchen, solchen „Extrabelastungen“ auszuweichen. Den Preis, den die betroffenen Frauen und indirekt die Gesamtwirtschaft bezahlen, ist eine Unternutzung von vorhandenem Know-how - dasjenige der jungen, bisher berufstätigen Mütter - und unnötig erzwungener Personalwechsel.

Der Vorentwurf enthält 2 Varianten. Variante 1 stellt auf Dienstalter ab und gewährt allen Frauen ab dem ersten Dienstjahr den vollen Lohn während des achtwöchigen Arbeitsverbotes. Danach erhöht sich der Urlaub je nach Dienstalter; das Maximum von 14 Wochen wird mit dem 8. Dienstjahr erreicht. Variante 2 gewährt allen erwerbstätigen Wöchnerinnen unabhängig vom Dienstalter einen Mutterschaftsurlaub von zwölf Wochen. Voraussetzung ist in beiden Varianten, dass das Arbeitsverhältnis bereits drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Andernfalls gilt die Regelung im Arbeitsvertrag oder gegebenenfalls die Lohnfortzahlungspflicht nach OR.

Die fehlende „Branchenneutralität“ würde durch die von beiden Kammern überwiesene Motion der SKG (00.3182), die eine Mischfinanzierung (Kombination von Lohnfortzahlungspflicht während 8 Wochen und Lohnzahlung während 6 weiterer Wochen aus der EO) vorschlägt, erheblich gemildert. Die noch weitergehende Parlamentarische Initiative Triponez (01.426) schlussendlich würde die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes völlig von der Lohnfortzahlungspflicht trennen und auf eine paritätische Finanzierungsbasis – 50 % Arbeitgeber, 50 % Arbeitnehmer – stellen. Die zu erreichende Vorgabe für die EO-Leistungen wäre für uns in beiden Varianten ein Einkommensersatz von allermindestens 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Unsere Vorstellungen entsprechen allerdings einem Einkommensersatz von 100%.

Eine über die Erwerbseinsatzordnung finanzierte Einkommensersatz-Regelung hätte folgende Vorteile:

- Die paritätische Finanzierung wahrt die „Branchenneutralität“ weitaus besser als eine Regelung via Verlängerung der Lohnfortzahlungspflicht.

- Die Arbeitsmarktchancen junger Frauen bleiben unabhängig vom Dienstalter besser gewahrt. Das „Risiko“ der Arbeitgebenden bei der Anstellung reduziert sich auf das normale Risiko eines Arbeitsplatzwechsels.
- Leistungen der Mütter enthalten immer auch einen gesellschaftlichen Nutzen. Die Aufnahme des Mutterschaftsurlaubes in die EO – die ebenfalls zur Abgeltung von Diensten an der Gemeinschaft geschaffen wurde (Militär, Zivildschutz, Sport etc.) – wäre durchaus mit deren Zielsetzung vereinbar.

Allerdings verkennen wir nicht, dass mit der Parlamentarischen Initiative Triponez - die von 108 ParlamentarierInnen mitunterzeichnet worden ist - über die Mutterschaftsurlaubfinanzierung hinaus weitere Umfinanzierungen angestrebt werden. Die generelle Anhebung der Grundentschädigung – mit Ausnahme der in EOG 9 erwähnten Personen – von heute 65 auf neu 80 % des  $\emptyset$  Erwerbseinkommens beinhaltet eine erhebliche Entlastung der Arbeitgeberlohnfortzahlungspflicht im Bereich der Militär- und Zivildschutzleistenden. Dieser Anteil muss – wenn einmal die heutigen EO-Reserven erschöpft (oder anderweitig – 4. IV-Revision – verwendet) sein werden, ebenfalls finanziert werden. Die Initianten rechnen denn auch mittelfristig mit einer Anhebung des EO-Satzes von heute 0,3 auf 0,4 Prozente.

Wir ersuchen den Bundesrat, bei der Weiterbearbeitung dieser Vorlagen den tatsächlichen finanziellen Auswirkungen die erforderliche Aufmerksamkeit zu schenken und klare Entscheidungsgrundlagen für die Varianten Mischfinanzierung gem. Motion SGK und Parlamentarische Initiative Triponez auszuarbeiten. Weiter ist sorgfältig abzuklären, ob und wie weit allenfalls die geplante Umlagerung von Geldern des EO-Fonds in die IV tangiert würde.

- Der SKV erachtet eine rasche und europakompatible Regelung des Mutterschaftsurlaubes für erwerbstätige Frauen als vordringlich. Die Vorgabe von 14 Wochen bezahltem Urlaub bildet dabei ein absolutes Minimum, Ziel bleibt für uns ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.
- Der SKV erachtet eine Regelung via Verlängerung der Lohnfortzahlungspflicht zwar als eine prinzipiell mögliche, aufgrund der negativen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt aber wenig geeignete Lösungsvariante. Die Regelung beeinträchtigt die Arbeitsmarktchancen der betroffenen Arbeitnehmerinnen.
- Der SKV befürwortet statt dessen eine Regelung, die sich ganz (Parlamentarische Initiative Triponez) oder teilweise (Motion SGK-NR) auf die Erwerbsersatzordnung abstützt. Im letzteren Fall muss die Lohnfortzahlungspflicht auf mindestens 8 Wochen festgeschrieben werden, anschliessend folgen Leistungen der EO.
- Der SKV verlangt, dass die Entschädigung während des Mutterschaftsurlaubes im Minimum 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen muss. Wünschenswert wären 100%.
- Der SKV versteht die zu schaffende Regelung als Mindestraster, der Leistungen verbindlich festlegt und alle erwerbstätigen Personen einbezieht. Die Regelung muss weitergehende sozialpartnerschaftliche Abmachungen prinzipiell weiterhin ermöglichen.

**VSA:** Wie / Comme / Come SGB

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**adf:** Lors de la campagne du printemps 1999 et après la votation, même les opposants à une assurance maternité reconnaissent qu'il fallait corriger le Code des obligations et la Loi sur le travail : l'interdiction de travailler pendant 8 semaines après un accouchement n'est pas liée à une garantie de salaire pendant le même laps de temps, ce qui est intolérable.

Le présent projet corrige donc ce défaut. Il essaie même de faire mieux en instaurant un système qui garantisse jusqu'à 12, voire 14 semaines de congé maternité payé. Il y a là une intention louable, mais nos compliments n'iront pas plus loin car, dans leur organisation, aussi bien la Variante 1 que la Variante 2 sont inacceptables :

- c'est seulement un quart des femmes concernées qui pourraient bénéficier d'un congé payé de 14 semaines (après la 8e année de service), selon la variante 1, ce qui exclut les jeunes mères ;
- la variante 2 propose 12 semaines dès la 1ère année de service. L'idée de ne pas créer d'inégalités entre les femmes est louable, mais 12 semaines ne suffisent pas, selon l'avis des spécialistes des milieux de la santé.
- le financement choisi (tout à la charge des patrons, salaires ou assurances) n'est pas viable. Les milieux patronaux n'accepteront jamais ces charges.
- le risque couru avec un tel système est que les femmes ne trouveront plus de travail, en tout cas les femmes jeunes.

Il est donc impératif de trouver un système qui garantisse aux travailleuses qui viennent d'accoucher un congé maternité payé d'au moins 14 semaines, système dont le financement ne soit pas un repoussoir pour les milieux patronaux.

A fin juin, 4 parlementaires Thérèse Meyer, Jacqueline Fehr, Ursula Haller et Pierre Triponez ont lancé une initiative parlementaire demandant la modification de la Loi sur les APG. Nous soutenons cette proposition qui nous paraît actuellement la meilleure solution.

(Il est curieux de constater combien les bonnes idées ont de la peine à percer : En 1966, une députée vaudoise, Violette Parisod, membre de notre association, avait proposé de régler le problème de l'assurance maternité sur le plan cantonal. Son idée était de la financer par les APG que les femmes paient depuis 1953 mais dont elles ne retirent rien !)

Il suffirait, disent les 4 parlementaires, d'élargir le cercle des bénéficiaires de l'APG - aujourd'hui les militaires - aux mères salariées et indépendantes. Tous les bénéficiaires pourraient toucher 80% de leur revenu antérieur. Ce qui serait bienvenu pour les militaires (qui ne touchent que 65%) et réglerait enfin le problème de la perte de gain des mères salariées qui n'ont pas la chance de travailler dans une administration (ou une branche comme la coiffure) où le congé maternité payé est garanti pendant 16 semaines.

Le projet de 1999 refusé en votation populaire avait le gros défaut (introduit sous la pression de certains partis politiques et de certaines associations féminines) de mélanger la perte de gain des mères occupées professionnellement à l'allocation de naissance distribuée à toutes les mères. C'est sans doute un tel argument qui pousse Monsieur Pierre Triponez - farouche opposant en 1999 - à se ranger aujourd'hui aux côtés des 3 conseillères nationales de partis poli-

tiques différents. Il est logique d'utiliser les grandes réserves de la Caisse des APG (3,5 milliards) à verser des allocations «pertes de gain» aux femmes dont les semaines de congé pour s'occuper de leur bébé sont bénéfiques à la société entière. Les patrons ne peuvent qu'y gagner, ce qui n'est pas le cas avec le projet de DFJP.

En résumé, nous nous opposons au projet qui nous est soumis et nous souhaitons soutenir l'initiative parlementaire mentionnée.

**AGVS:** Der Schweizerische Gewerbeverband (SGV) hat unsere Berufsorganisation, den Autogewerbe-Verband der Schweiz (AGVS), welcher seit 1927 die Interessen von heute über 4'000 Schweizer Garagenbetrieben vertritt, eingeladen, zur obgenannten Vorlage Stellung zu nehmen. Da unsere Mitglieder von den zur Diskussion stehenden Änderungen als Automobilisten betroffen wären, erlauben wir uns, unsere diesbezüglichen Bemerkungen direkt zukommen zu lassen.

Rest wie / Reste comme / Resto come SGV

**A-My:** Malheureusement, force est de constater que l'avant-projet du Conseil fédéral concernant la modification du code des obligations ne répond à aucune des revendications des femmes de ce pays, et en particulier des divers comités en gestation qui militent depuis de nombreuses années pour une véritable assurance maternité. En conséquence, les Anti-Mythes s'opposent à ces modifications et ceci pour les raisons suivantes:

En choisissant la voie du CO, le Conseil fédéral cantonne la question de la maternité dans le droit du travail privé et ne répond pas au mandat impératif de l'art. 116 de la Constitution qui lui donne non seulement la compétence mais aussi l'obligation d'instaurer une assurance maternité indépendante et formant une branche de la sécurité sociale.

La modification proposée du CO ne couvre que les salariées. Les indépendantes se retrouvent dans la situation actuelle. La plupart des femmes ayant une activité lucrative indépendante n'ont que de petites entreprises, souvent dans des domaines peu rémunérateurs. A notre avis une protection de la maternité digne de ce nom doit couvrir toutes les femmes ayant une activité lucrative, y compris les indépendantes.

L'adoption n'est pas couverte par cet avant-projet. Or, l'arrivée d'un enfant adopté engendre les mêmes besoins que l'arrivée d'un enfant biologique et justifie également un congé.

La durée maximum de congé (14/12 semaines) est insuffisante. Tous les milieux concernés s'accordent pour dire que 16 semaines est le minimum; c'est le temps nécessaire pour accueillir dans les meilleures conditions un nouvel enfant, pour réorganiser la vie familiale. C'est également la durée offerte par la loi sur le travail et la plupart de législations européennes.

Les deux variantes sont insatisfaisantes. La 1ère en faisant dépendre la durée du droit au salaire du nombre d'années de service auprès du même employeur ne corrige pas la situation actuelle. Pendant les deux premières années, ce droit est limité à 8 semaines - oser une telle proposition n'est pas acceptable aujourd'hui, c'est un affront fait aux femmes. Le critère des années de service est complètement étranger à la nécessité d'un congé maternité. Les besoins d'un enfant sont les mêmes et son arrivée a les mêmes effets sur la famille,

quel que soit le nombre d'années de service de la mère. La durée du droit au salaire doit être la même pour toutes les mères. La 2e variante offre l'égalité du droit au salaire, mais la durée - 12 semaines - n'est pas suffisante et par conséquent elle est inacceptable.

Les défauts de la situation actuelle ne sont en rien corrigés par l'avant-projet. Nous rappelons brièvement nos exigences d'égalité de traitement.

Comme déjà mentionné plus haut, l'arrivée d'un enfant entraîne les mêmes besoins et conséquences quel que soit le statut professionnel de la mère. Par conséquent, toutes les mères doivent avoir un congé de même durée et un même droit au salaire.

Les conditions d'arrivée d'un bébé ne doivent pas dépendre du statut de sa mère. Faire varier le congé comme le prévoit l'avant-projet entraîne une inégalité de traitement entre enfants injustifiable.

Le poids d'un tel congé maternité sera très inégalement reparté entre les employeurs, selon qu'ils emploient beaucoup de femmes ou non. Nous pensons que la maternité est une question de santé publique dont les coûts doivent être équitablement repartis. L'avant-projet aggrave l'inégalité de traitement existante. Nous ne pouvons donc pas le soutenir.

Un pays qui se respecte doit accorder à la maternité une reconnaissance sociale en lui accordant une vraie protection sociale. La seule manière de le faire est de mettre sur pied une assurance maternité financée solidairement, et non seulement par les employeurs. Sur ce plan là, l'avant-projet est donc également inadmissible.

Enfin, il nous paraît que cet avant-projet viole la loi sur l'égalité. Il introduit en effet un risque certain de discrimination indirecte des femmes. Quel employeur va engager une jeune femme, sachant qu'il va être seul à assumer les coûts d'une maternité éventuelle ? Déjà aujourd'hui, certains employeurs outrepassent leur droit en demandant lors d'entretien d'embauche, si les candidates pensent avoir un enfant dans un proche avenir, ou pire leur font signer une promesse de non-maternité ...

La seule solution satisfaisante est un congé maternité de 16 semaines payé à 100% pour toutes les femmes exerçant une activité lucrative. Cependant, l'initiative parlementaire Triponez est une alternative valable : elle couvre toutes les femmes ayant une activité lucrative et le financement est assuré par les APG auxquelles les femmes cotisent depuis toujours sans en bénéficier jusqu'à aujourd'hui. Il faudrait cependant l'améliorer pour assurer 16 semaines de congé - par souci de cohérence avec la loi sur le travail et avec les dispositions européennes - et une couverture de salaire à 100%.

En conclusion les Anti-Mythes rejettent l'avant-projet du Conseil fédéral concernant la modification du CO au sujet d'un congé maternité et continuent à exiger un congé de 16 semaines payées à 100% et financé de façon solidaire.

**CDS:** Il nostro gruppo politico ha sempre operato in favore di un'assicurazione maternità per tutte. Inoltre, con il movimento donne PPD ticinese, abbiamo promosso il Forum donne ticinesi a sostegno dell'assicurazione maternità (al quale hanno aderito tutte le associazioni femminili ticinesi e diverse associazioni nazionali), tale Forum ha sostenuto e fatto conoscere il progetto di Legge di assi-

curazione maternità, successivamente bocciato in votazione dal popolo svizzero (ma non da quello ticinese).

Riteniamo inaccettabile la soluzione proposta nell'avamprogetto in sostituzione a un'assicurazione maternità. Questa soluzione, oltre ad allontanare fortemente la possibilità di introdurre in tempi ragionevoli una vera assicurazione sociale a livello federale (subordinatamente a quello cantonale, nonostante le nostre perplessità ad adottare una soluzione locale), produce e amplifica vecchie e nuove discriminazioni che, secondo noi, vengono compensate solo parzialmente dai miglioramenti proposti. Di fatto la proposta contribuirebbe solo in minima parte alla soluzione dei problemi di politica familiare presenti nel nostro Paese, rischiando però fortemente di costituire un alibi all'effettivo miglioramento delle condizioni delle madri lavoratrici.

Al punto 2.1 del rapporto si sottolinea come la legge sul lavoro preveda un congedo maternità di 16 settimane (8 obbligatorie, 8 facoltative). Non si vede perché le lavoratrici non sottoposte alla legge sul lavoro non debbano godere pure loro di un congedo maternità di 16 settimane, anziché 14 come previsto dal progetto.

La limitazione del pagamento dello stipendio a 12 settimane, come proposto nella variante 2 dell'avamprogetto, non viene compensata nemmeno dall'art. 329 cpv. 3 AP che prevede che il datore di lavoro non possa ridurre le vacanze della lavoratrice perché ha fruito di un congedo maternità. La lavoratrice potrebbe sommare al congedo le proprie vacanze per ottenere un periodo di 16 settimane di congedo, ma è da considerare corretto per la vita della donna e della famiglia?

Il principio del congedo maternità a seconda degli anni di servizio (variante 1) comporta una perdita di salario importante per la maggior parte delle puerpere, spesso donne giovani che non lavorano dallo stesso datore di lavoro da più di 8 (scala zurighese), rispettivamente 10 anni (scala bernese). È un principio che non possiamo accettare in nessuna forma, poiché non tiene conto della mobilità odierna delle lavoratrici, degli anni di studio e, di fatto, fa ricadere sul nascituro una situazione di discriminazione.

Il diritto al salario indipendentemente da un impedimento per altri motivi, come pure il fatto che le vacanze non possano essere ridotte, perché la lavoratrice ha usufruito di un congedo maternità (art. 329b cpv. 2 AP) e il divieto di scostarsi dalle disposizioni legali a svantaggio della lavoratrice (art. 362 cpv. 1 AP) sono sicuramente principi importanti, che potrebbero essere comunque introdotti a protezione di tutte le lavoratrici, comprese le dipendenti pubbliche.

Nei settori del commercio al dettaglio, dell'industria alberghiera e della ristorazione (cfr. p. 14), dove i salari sono già notoriamente bassi, le donne si vedrebbero ulteriormente penalizzate dal profilo salariale o negoziale, rischiando di favorire condizioni di maggior precarietà.

Secondo il rapporto esplicativo, la manodopera femminile potrebbe divenire un serbatoio interessante per rispondere alla penuria di manodopera, giustificando in questo modo l'onere supplementare per i datori di lavoro e scongiurare l'uscita delle donne dal mercato del lavoro. È però rischioso, dopo questi ultimi 10 anni di crisi economica, di progressiva precarizzazione del lavoro femminile, di tassi di disoccupazione femminili preoccupanti, speculare sull'attuale congiuntura favorevole. Inoltre, con gli accordi bilaterali e l'apertura parziale del

mercato del lavoro, il bacino di manodopera di riserva si amplierebbe, per cui anche in periodo di congiuntura favorevole la soluzione prevista potrebbe costituire un ulteriore ostacolo all'assunzione di personale femminile, specialmente se poco qualificato.

Inoltre, proporre una soluzione a livello di Codice delle obbligazioni, escluderebbe le dipendenti dei Comuni, dei Cantoni e della Confederazione, per le quali continuerebbero a valere altre regole, ancorché spesso migliori. Una differenziazione che, comunque, non riteniamo giustificata. Sappiamo inoltre che, in alcuni settori privati (es. banche), esistono contratti collettivi che già prevedono un congedo maternità, in alcuni casi più favorevoli delle nuove proposte nel CO. In questi casi vediamo il reale rischio di peggioramento delle condizioni di queste lavoratrici, che potrebbero vedere i congedi relativi alla maternità regolati dal Codice delle obbligazioni e non più da un contratto collettivo più favorevole.

La proposta prevede che il pagamento del salario durante il congedo maternità sia interamente o parzialmente a carico del datore di lavoro. Questo maggior onere penalizzerà le donne attive nei settori prevalentemente femminili con la possibile conseguenza di ridurre ulteriormente i loro salari e aumentare nuovamente le differenze di salario tra uomini e donne.

Intervenire sul Codice delle obbligazioni risulta particolarmente limitativo rispetto a futuri e auspicabili sviluppi nel miglioramento della distribuzione dei compiti domestici e famigliari tra uomo e donna, carichi che sappiamo essere ancora quasi totalmente a carico delle madri lavoratrici. Seppur la bocciata Legge federale sull'assicurazione maternità in votazione il 13 giugno 1999 non prevedesse la possibilità di un congedo parentale, restiamo convinte che quest'opportunità non debba essere abbandonata e che solo una vera legge sociale in favore della maternità possa aprire spazi di parità tra uomo e donna.

Come si può constatare siamo fermamente contrarie alle proposte di modifica del Codice delle obbligazioni, restando convinte che solo una vera assicurazione maternità può rispondere in modo più adeguato al riconoscimento della donna lavoratrice madre. Prevedibile pertanto la reazione al progetto delle associazioni padronali che, contrariamente alle assicurazioni date prima del voto sull'Assicurazione maternità, non hanno manifestato sostegno alla revisione del CO in favore del congedo maternità, ritenendola troppo onerosa, e tornando a una proposta di assicurazione. Il ritornello sembra però essere sempre il medesimo: quello che ieri sembrava insopportabile per l'economia, oggi sembra auspicabile di fronte alle nuove proposte ritenute sempre e comunque troppo onerose. Domani chissà, dovremo aspettarci un altro giro di valzer...mentre le donne e i bambini continuano ad aspettare che la società ritenga i bambini anche un po' figli propri, lavoratori/trici e cittadini/e di domani. È anche per questo che riteniamo importante non abbandonare il progetto di assicurazione maternità, convinte che non sono le risorse finanziarie a mancare, ma piuttosto la volontà politica.

**cgas:** La CGAS (Communaute genevoise d'action syndicale) rassemble dans une même organisation l'ensemble des syndicats - toutes affiliations nationales confondues - du canton de Genève et représente environ 45'000 membres. Nous tenons à vous faire part de notre position dans le cadre du débat sur la question du congé maternité, objet d'une consultation de votre part sur un pro-

jet de révision du Code des obligations ainsi que d'autres initiatives parlementaires.

Le Sit a évidemment très fortement regretté le rejet du peuple suisse de l'assurance maternité le 13 juin 1999 et a soutenu activement la mise sur pied de l'assurance maternité genevoise, afin de pallier aux graves lacunes des dispositions légales en vigueur en matière de congé maternité payé. Mais la "solution" genevoise n'était bien sûr pour nous qu'une étape intermédiaire, et nous souhaitons que l'ensemble de la Suisse bénéficie d'une solution équitable.

Même si nous sommes d'avis que la question qui doit être réglée est celle d'une perte de gain, donc ne concernant que les femmes professionnellement actives (salariées ou indépendantes), nous ne pensons pas que la solution proposée par le biais d'une modification du Code des obligations soit la plus adéquate, et ce pour plusieurs raisons:

- Cette solution serait entièrement à la charge des employeurs. Ce qui pourrait de prime abord réjouir un syndicat constitue en fait un véritable danger, puisque les coûts supportés par les employeurs seraient très inégalement répartis selon les branches d'activité (qui ont des degrés différents d'emplois féminins) et que cela constituerait en outre une incitation claire à la discrimination à l'embauche de femmes vis-à-vis des hommes et, en ce qui concerne uniquement les femmes, d'une incitation à la discrimination entre femmes en âge de procréer ou non.
- Cette solution ne concernerait que les salariées, et pas les indépendantes.
- Nous sommes pour notre part fermement attachés-es au mandat donné par la Constitution de créer une assurance maternité qui enrichisse notre édifice social.

C'est pourquoi notre organisation donne sa préférence à une solution du type assurance perte de gain qui pourrait, selon les projets déposés, être justement financée par l'actuelle APG.

Mais nous considérons qu'une durée de 16 semaines est un minimum indispensable pour une période post-partum pour la mère et un temps nécessaire à l'accueil de l'enfant, à l'allaitement, à la réorganisation de la vie familiale en fonction de cette naissance. Durant toute cette période, la perte du salaire doit être compensée. Ceci est d'autant plus important que les femmes ont en majorité de petits revenus. Un congé payé plus court contraint les mères à renoncer à l'allaitement de leur enfant afin d'assurer leur survie économique. Nous militons également en faveur des 16 semaines afin de préserver les 16 semaines prévues par l'assurance maternité genevoise. De plus, la durée du droit au salaire prévu par les deux variantes de l'avant-projet de loi est très inférieure aux dispositions minimales de l'Union européenne et des dernières orientations prises aux Chambres fédérales. Enfin, il y a lieu de relever que la durée du droit au congé maternité prévu par la loi sur le travail est également de 16 semaines, sans toutefois prévoir la couverture du salaire, ce qui rend caduque la possibilité pour de nombreuses femmes actives de prendre l'intégralité de ce congé. Loi sur le travail et code des obligations doivent être harmonisés.

Nous voulons également que la nouvelle assurance à mettre sur pied englobe également le congé pour adoption (auquel auraient droit soit le père soit la mère, avec possibilité de le partager) qu'on assimilerait ainsi au congé maternité.

**CLAFV:** Cet avant-projet est très nettement insuffisant et insatisfaisant. Nous ne tenons pas ici à démontrer ses lacunes et son manque de prise en compte de la situation de nombreuses femmes dans notre pays. Nous renonçons donc à argumenter car entre-temps est survenue une proposition parlementaire beaucoup plus réaliste et proche de nos attentes. Nous préférons attendre que ce projet soit mis en consultation et mettons nos espoirs dans une véritable assurance maternité, conformément à la Constitution fédérale.

**COFF:** Maintenant encore en Suisse, la maternité des femmes au travail reste confinée à la sphère de la mère et du tout jeune enfant. C'est eux deux qui supportent à titre principal l'absence de garantie d'un congé de maternité décent et les conséquences économiques d'un congé insuffisamment protégé par le droit du travail ou des assurances. De l'avis de la Commission, cela est absolument injuste et exige qu'il y soit remédié au plus tôt.

Cette révision doit s'inscrire dans un contexte précis:

- celui de la Constitution fédérale dont l'art. 116 al. 3 exige clairement l'institution d'une "assurance-maternité";
- le devoir de l'Etat de soutenir la famille et de favoriser le développement harmonieux des enfants (art. 116 al. 1, 41 al. 1 et 11 al. 1 Cst., notamment).

Ces deux exigences ne peuvent être atteintes par le biais d'une simple révision du code des obligations. Comme le Rapport explicatif le relève lui-même, la solution ici proposée, qu'il s'agisse de la variante 1 ou de la variante 2,

- ne protège même pas l'ensemble des femmes au travail;
- ne reconnaît pas d'emblée le droit au salaire de toute employée pour la durée totale du congé de maternité (voir les art. 329f et 324a bis);
- n'élimine pas la discrimination au moment de l'embauche et de la poursuite de la carrière professionnelle, notamment entre les femmes en âge de procréer et les autres femmes et les hommes;
- ne tient pas compte des réalités économiques (mobilité des employées et employés).

Enfin, le projet se situe hors des normes de l'Organisation internationale du Travail relatives à la maternité (convention n° 3 de 1919 et convention n° 103 de 1952). Selon celles-ci, le salaire en cas de congé de maternité doit être garanti non par l'employeur mais par le biais d'une assurance ou de fonds publics.

Toutes ces raisons amènent la COFF à rejeter catégoriquement la solution mise en consultation qui repose sur une seule révision du code des obligations. Elle demande expressément que ce projet soit abandonné en faveur de la solution exposée ci-dessous.

Conformément à ses prises de position antérieures, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales prône une exécution du mandat constitutionnel qui touche toutes les femmes en situation de maternité. Le projet visant à soutenir également les mères sans activité lucrative ayant malheureusement échoué devant le peuple en 1999, la COFF demande que soit instauré maintenant et au minimum un congé de maternité assorti d'un droit au salaire:

- d'une durée de 14 semaines,
- bénéficiant sans discrimination à toutes les femmes qui travaillent et

- indépendant de la durée du travail ou des rapports de travail avec un employeur donné, hormis une éventuelle brève période de carence.

Dans ce cadre, la Commission a décidé d'apporter son soutien actif à l'initiative parlementaire Triponez 01.426, signée par 108 conseillères et conseillers nationaux, qui à ses yeux constitue une solution minimale.

Enfin, la COFF tient à rappeler que l'instauration d'un congé de maternité assorti d'un droit au salaire est une mesure de politique familiale qui doit être accompagnée d'autres formes de soutien, telles que l'introduction, au niveau fédéral, d'une allocation familiale d'au moins 200 francs par enfant et de prestations complémentaires en faveur des familles modestes (modèle tessinois). En outre, elle soutient la mise sur pied d'un congé parental, qui se justifie notamment par la nécessité de trouver de nouveaux modèles permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, tenant compte du rôle du père et sauvegardant le revenu familial.

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**CSDEg:** Bien que le peuple suisse ait rejeté le principe d'une assurance maternité le 13 juin 1999, les nombreuses interventions parlementaires sur ce sujet montrent que la plupart des partis, les partenaires sociaux ainsi que les organisations féminines sont d'avis qu'il est urgent d'améliorer la protection de la maternité.

Pour des raisons de compatibilité européenne et de justice sociale, nous partageons ce souhait de trouver la solution la plus acceptable possible dans ce domaine. Nous ne pouvons en conséquence accepter les propositions faites dans l'avant-projet, à savoir la mise en place d'un congé maternité par le biais d'une modification des art. 324 a et b et 329 b et f du code des obligations.

Si cela est particulièrement évident en ce qui concerne la première variante qui propose un congé payé échelonné de 8 à 14 semaines, très nettement insuffisant, cela est aussi vrai pour la deuxième variante pour les raisons suivantes :

1. Il n'y a plus lieu de distinguer les travailleuses, or les deux variantes ne concerneraient que les rapports de travail soumis au code des obligations. Nous revendiquons pour toutes les femmes actives ainsi que pour les femmes enceintes au chômage un congé maternité payé de 16 semaines.
2. Il est également regrettable que l'avant-projet soit muet sur la question du congé adoption. Ce congé est actuellement laissé à la bonne volonté de l'employeur et n'existe en réalité que très rarement. Il est important que la solution retenue introduise un tel congé de manière générale.
3. Nous rejetons dans la même mesure un quelconque délai de carence, le droit au salaire en cas de maternité doit exister dès le premier jour de travail.
4. La solution consistant à faire supporter la charge financière relative aux congés maternité entièrement par l'employeur contredit le principe fondamental selon lequel le coût lié à la maternité devrait grever l'ensemble de la population active indépendamment de l'âge ou du sexe. Il s'agit en effet d'admettre une fois pour toutes qu'il en va, dans ce domaine, de la solidarité entre les Sexes et les générations.
5. Seule une véritable assurance sociale, dont le coût est réparti le plus équitablement possible, en particulier entre les différentes branches économi-

ques, supprimera les éventuels obstacles à l'embauche des jeunes femmes en âge de procréer.

6. Nous nous étonnons que le Conseil fédéral ne tienne à aucun moment compte de la motion du 7 avril 2000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (Protection de la maternité et financement mixte) ainsi que de l'initiative parlementaire déposée au cours de la Session d'été par M. Pierre Triponez (PRD/BE) proposant l'une et l'autre des solutions qui vont dans la bonne direction. Le Conseil fédéral, qui à notre avis aurait dû discuter ces deux interventions à l'occasion de l'avant-projet qui nous est proposé, reste libre de proposer le mode de financement le plus adéquat possible. Ces interventions parlementaires démontrent qu'il existe une réelle opportunité de revenir sur le cuisant échec du 13 juin 1999. Nous souhaitons en conséquence que le Conseil fédéral revoie son interprétation de la situation actuelle et réponde rapidement aux parlementaires fédéraux sur ces deux objets.
7. Enfin, le débat sur le congé et l'assurance maternité ne doit pas être mené de manière isolée. La protection de la maternité procède d'un impératif de politique familiale qui appelle également d'autres mesures, notamment en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Parmi les moyens d'atteindre cet objectif figure le congé parental, une revendication de longue date. Nous prions le Conseil fédéral de soumettre des propositions dans ce sens, même si elles devaient être réalisées dans un second temps.

L'introduction d'une assurance maternité est une question d'égalité entre femmes et hommes. Nous regrettons que ce principe constitutionnel ne soit jamais mentionné dans l'avant-projet. Ecrire que le recours au réservoir de la main-d'oeuvre féminine constitue l'une des possibilités de remédier à la pénurie de main d'oeuvre due à l'évolution démographique (p. 11 de l'avant-projet) est non seulement déplacé mais réduit le débat à des considérations purement économiques et occulte le droit des femmes à participer à la vie publique dans la même mesure que les hommes.

Nos revendications se résument donc comme suit:

- Introduction d'un congé de maternité payé de 16 semaines pour toutes les femmes actives et chômeuses
- Suppression du délai de carence
- Introduction d'un congé adoption
- Financement réparti équitablement entre les employeurs et les employé-e-s.

**EKF:** Die EKF lehnt die vom Bundesrat vorgeschlagene Revision des Obligationenrechts ab. Beide Varianten sind absolut unzureichend und erfüllen den Anspruch an die finanzielle Absicherung der Mutterschaft in keiner Weise. Auch die Bezeichnung «Mutterschaftsurlaub» ist unzutreffend. Es handelt sich um die mutterschaftsbedingte Abwesenheit von der Erwerbsarbeit.

Unter einer echten finanziellen Absicherung der Mutterschaft stellt sich die EKF vor:

- während der mutterschaftsbedingten Abwesenheit von der Erwerbsarbeit muss während mindestens 16 Wochen ein Einkommen sicher gestellt sein

- die Finanzierung muss so geregelt werden, dass ein Höchstmass an Solidarität zwischen den Geschlechtern und Generationen gewährleistet ist.

In ihrer Stellungnahme zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Mutterschaftsversicherung von 1994 forderte die EKF neben einer Mindestdauer von 16 Wochen auch den Einbezug aller Frauen in eine Mutterschaftsversicherung (Nichterwerbstätige und im Betrieb mitarbeitende Ehefrauen) sowie in einem zweiten Schritt die Einführung eines Elternurlaubes. Der bezahlte Elternurlaub sollte im Anschluss an die Leistungen der Mutterschaftsversicherung wahlweise von der Mutter und/oder dem Vater innerhalb einer bestimmten Rahmenfrist (z.B. bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes) bezogen werden können.

Diese Forderungen stellt die EKF noch heute.

Die Bestandteile einer echten Mutterschaftsversicherung werden im Artikel «Was ist eine Mutterschaftsversicherung?» von Katerina Baumann und Margareta Lauterburg in Frauenfragen 2-3/95 detailliert aufgezeigt.

Bestrebungen auf kantonaler Ebene wie namentlich im Kanton Genf zur Schaffung einer kantonalen Mutterschaftsversicherung sind begrüssenswert. Kantonale Lösungen vermögen dem Verfassungsauftrag jedoch nicht gerecht zu werden.

Die Ablehnung der Mutterschaftsvorlage von 1999 durch die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger entbindet den Bundesrat nicht von seiner Verpflichtung, den Verfassungsauftrag aus dem Jahre 1945 zur Schaffung einer gesamtschweizerisch geltenden Mutterschaftsversicherung zu erfüllen.

In die Richtung einer Umsetzung des Verfassungsauftrages geht die Motion vom 7. April 2000 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (Mutterschutz und Mischfinanzierung 00.3182), die einen gemischt finanzierten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen verlangt. Während der ersten 8 Wochen nach der Niederkunft soll die Arbeitnehmerin den Lohn erhalten und während weiterer sechs Wochen soll ihr Lohnausfall grundsätzlich von Leistungen aus der EO-Kasse gedeckt werden. Diese Motion ist von National- und Ständerat überwiesen worden.

Die EKF versteht nicht, weshalb der Bundesrat diese Motion nicht berücksichtigt und einen entsprechenden Vorschlag vorgelegt hat.

Der Entwurf des Bundesrates für eine Revision des OR ist absolut unzureichend und wird die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben wieder verstärken. Auf diese Problematik macht der Bundesrat selber in seinem Begleitbericht aufmerksam (S. 14ff). Beide Varianten führen zu Diskriminierungen von Frauen:

Nicht berücksichtigt werden die selbständigerwerbenden Frauen.

Die Variante 2, welche unabhängig vom Dienstalter eine Lohnfortzahlung von 12 Wochen vorsieht, wird dazu führen, dass Frauen im gebärfähigen Alter vermehrt gar nicht mehr erst eingestellt werden. Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Arbeitnehmenden und kleine und mittlere Betriebe werden mit dieser Variante ausserordentlich belastet. Eine weitere negative Auswirkung wird der verstärkte Druck auf das Lohnniveau sein. Der Hinweis im Bericht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Gleichstellungsgesetzes wirkt in diesem Zusammenhang eher zynisch und realitätsfremd.

Die Variante 1, welche die Dauer der Lohnfortzahlung nach dem Dienstalter abstuft, steht im Widerspruch zu der heute immer mehr verlangten Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die EKF begrüsst hingegen die Stossrichtung der vorerwähnten Motion 00.3182 und der seit dem Erscheinen der OR-Vorlage eingereichten Parlamentarischen Initiative Triponez 01.426 Revision Erwerbsersatzgesetz – Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter. Die Motion verlangt die Übernahme der Kosten während der ersten 8 Wochen des Mutterschaftsurlaubes zu 100% durch den Arbeitgeber; die weiteren 6 Wochen sollen von der Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden. Die Parlamentarische Initiative dehnt den Kreis der entschädigungsberechtigten Personen bei der EO auf Mütter aus, die während der Schwangerschaft als Arbeitnehmerin oder als Selbständigerwerbende versichert waren. Die Erwerbsersatzentschädigung wird während 14 Wochen gewährt. Die Grundentschädigung wird auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens festgelegt.

Beide Vorstösse kommen den Forderungen der EKF um einiges näher als der Vorschlag des Bundesrates. Die Finanzierung muss so geregelt werden, dass ein Höchstmass an Solidarität zwischen den Geschlechtern und Generationen gewährleistet ist. Die EKF unterstützt daher die Initiative Triponez, die eine Lösung für erwerbstätige Frauen über die Erwerbsersatzordnung vorsieht.

Seit 1953 entrichten die Frauen Beiträge an dieses Sozialversicherungswerk. Es leisten wenig Frauen Militär- oder Zivilschutz-Dienst; wenig Frauen sind demzufolge derzeit anspruchsberechtigt. Mit der Ausdehnung des EO-Geltungsbereiches auf die Mutterschaft würde ein von beiden Geschlechtern finanziertes Sozialwerk endlich auch - neben den spezifischen Bedürfnissen der Männer - die Bedürfnisse von Frauen abdecken. Leistungen der Mutterschaftsversicherung an erwerbstätige Frauen können daher im Rahmen der EO erfolgen.

Die beiden einzigen positiven Aspekte der bundesrätlichen Vorlage betreffen die Änderung des Art. 329b Abs. 2 und 3 OR und der Einschub von Abs. 3 resp. Abs. 2 im neuen Art. 324a<sup>bis</sup>. Die EKF begrüsst diese Änderung.

OR-Art. 329b verhindert, dass der Ferienanspruch wegen Abwesenheiten durch Mutterschaftsurlaub gekürzt wird.

Mit Art. 324a<sup>bis</sup> Abs. 3 (Variante 1) resp. Abs. 2 (Variante 2) wird erreicht, dass die Dauer des Lohnanspruchs nicht gekürzt werden kann, wenn die Arbeitnehmerin aus anderen Gründen als der Mutterschaft arbeitsverhindert war.

Die EKF weist den Vorschlag des Bundesrates zurück und stellt den Antrag, dass der Bundesrat einen neuen, verbesserten Vorschlag vorlegt, der ihre Anliegen berücksichtigt.

**Frauen-GR:** Der Vorstand des Frauenplenum Graubünden hat sich an seiner Sitzung mit der Revision des Obligationenrechts, so wie sie vom EJPD vorgeschlagen wird, befasst. Es begrüsst die Anstrengung zur Realisierung der gesetzlichen Verankerung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Hingegen werden die beiden Varianten abgelehnt. Die Variante 2 enthält einen zu kurzen Mutterschaftsurlaub. Die Variante 1 macht die Bezahlung von der Dauer des Dienstalters abhängig. Das Frauenplenum erachtet den Einbezug des Dienstalters als irrelevant, wenn eine Schwangerschaft eingetreten ist.

Das Frauenplenum Graubünden schliesst sich dem Vorschlag der FDP für einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub an. Die Finanzierung sollte über die Erwerbsersatzordnung EO erfolgen. Damit hätten die Frauen endlich auch einen Anteil aus diesen Lohnabzügen und die Arbeitgeber würden voraussichtlich nicht weiter belastet.

**FSVR:** Notre canton est engagé depuis plusieurs mois dans l'élaboration d'une assurance-maternité cantonale. Nous soutenons cette démarche cantonale tout en étant convaincues que c'est au plan national que l'assurance-maternité doit être appliquée, afin de ne pas créer de nouvelles inégalités pour les femmes de notre pays. Seule une solution fédérale permettra à la Confédération d'être en accord avec sa Constitution.

Le projet proposé est, de notre point de vue, totalement insatisfaisant. Nous lui reconnaissons toutefois le mérite de relancer, à l'échelle nationale, le débat sur l'assurance-maternité. A ce titre, nous vous remercions pour votre démarche.

Nous déplorons le choix d'une solution établie sur une révision du code des obligations, alors qu'elle écarte les solutions se fondant sur une assurance. Ce choix exclut, par exemple, la possibilité pour les femmes qui ont une activité professionnelle indépendante, d'en être bénéficiaires.

Une assurance permet de mettre sur pied d'égalité toutes les entreprises. Elle permet aussi aux femmes et aux hommes d'y contribuer solidairement. Une modification du code des obligations alourdit les charges sociales des entreprises les plus féminisées et renforce la discrimination des femmes à l'embauche. Il n'est pas compréhensible d'écarter une solution assurance perte de gain au moment où les deux chambres viennent d'adopter une motion prévoyant une couverture partielle par les APG et qu'une récente initiative parlementaire, munie de 110 signatures, propose une assurance-maternité financée par ces mêmes APG !

La solution proposée ne répond pas à l'art. 116 de la Constitution fédérale, qui confère à la Confédération non seulement la compétence, mais aussi le mandat impératif d'instaurer une assurance-maternité indépendante et formant une Branche de la sécurité sociale séparée.

Nous ne pouvons pas soutenir le principe qui voudrait que les employeurs aient seuls la charge des congés maternité payés. Cette logique maintient le manque de reconnaissance générale de la maternité qui règne dans notre pays et continue à l'aborder sous l'unique rapport contractuel entre employeurs et employées. Il s'agit pourtant d'un aspect important de la santé publique. C'est notre société toute entière qui est concernée et elle se doit de respecter les besoins particuliers des femmes durant la période de grossesse, du post-partum et du temps nécessaire à l'accueil de l'enfant. Enfin, le projet n'offre pas un congé équivalent aux parents qui accueillent un enfant en vue d'adoption alors que ceux-ci sont confrontés à des besoins équivalents.

La variante 1 prévoit un temps de congé maternité selon le nombre d'années de service allant de 8 à 14 semaines. L'échelle proposée, qui commence à 8 semaines, nous a choquées. Ce temps d'arrêt, qui remonte à la première loi sur le travail dans les fabriques, à la fin du 19ème siècle, est anachronique et insoutenable !

Il n'est pas admissible non plus que le congé maternité dépende du nombre d'années de service d'une femme dans son entreprise. L'échelle de 8 à 14 se-

maines, comme présentée, est totalement inacceptable. Les femmes jeunes, donc les plus concernées, seront ainsi les plus pénalisées par ce système, notamment en ce qui concerne leur mobilisation professionnelle.

La variante 2 prévoit 12 semaines de congé maternité, payé pour toutes les femmes salariées. Mais douze semaines, c'est insuffisant ! Si nous en préconisons 16, ce n'est pas par hasard ! Ce laps de temps, en effet, correspond au moment où l'enfant quitte son état de nouveau-né et peut commencer une alimentation variée. C'est le temps nécessaire pour que les mères aient eu le loisir d'allaiter

### *Conclusion*

Aux deux variantes du projet présenté, nous préférons l'initiative parlementaire de M. Triponez qui prévoit un congé maternité payé de 14 semaines qui suivent l'accouchement pour toutes les femmes professionnellement actives (salariées et indépendantes), financé de manière solidaire par les APG. Le financement pourrait aussi être celui proposé dans la motion de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique, soit 8 semaines payées par les employeurs et les 8 suivantes par les APG.

Nous tenons cependant à ce que le temps de congé maternité payé soit prolongé de 14 à 16 semaines après l'accouchement et que la perte de gain soit couverte à 100%.

**FZ LU:** Wir begrüßen es, dass der Bundesrat nach dem negativen Ausgang der Volksabstimmung über die Einführung einer Mutterschaftsversicherung im Juni 1999 die Initiative ergriffen hat und konkrete Lösungsvorschläge zur Regelung des Mutterschaftsurlaubes zur Diskussion stellt. Eine Verbesserung der heute geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Dauer des Mutterschaftsurlaubes und die Ansprüche auf Lohnfortzahlung für Arbeitnehmerinnen, welche ein Kind bekommen, ist unbedingt notwendig. Ferner werten wir es als positiv, dass die vorgeschlagenen Neuerungen die Materie für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen einheitlich regelt.

Beide vorgeschlagenen Varianten sehen die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes allein durch die Arbeitgeber vor. Dazu bringen wir folgenden Vorbehalt an: Eine Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes, welche allein zu Lasten der Arbeitgeber geht, führt zu einer Erhöhung der Arbeitskosten. Es besteht unseres Erachtens die Gefahr, dass diese Tatsache zu einer Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter auf dem Arbeitsmarkt führen könnte. Wir bringen Zweifel an, dass auch gestützt auf die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes diesen möglichen negativen Auswirkungen in der Praxis wirksam begegnet werden könnte.

Aus unserer Sicht sollten alternative Finanzierungsmöglichkeiten unbedingt geprüft werden. Wir favorisieren einen gemischt finanzierten Mutterschaftsurlaub im Sinne der vorliegenden Motion der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 7.4.2000. Diese Lösung hätte den Vorteil, dass der Anspruch der Arbeitnehmerin auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes sichergestellt wäre.

**Gastrosuisse:** Das Gastgewerbe hat seit 1974 praktisch ununterbrochen einen all-gemeinverbindlichen Landes-Gesamtarbeitsvertrag. Darin ist eine obligatorische Mutterschaftsversicherung sozialpartnerschaftlich vereinbart. Jedes Hotel und jedes Restaurant in der Schweiz versichert seine Mitarbeiterinnen für einen

Mutterschaftsurlaub von mindestens 10 Wochen (VVG-Lösung). Viele gastgewerbliche Betriebe haben sogar freiwillig eine KVG-Lösung abgeschlossen (16 Wochen). Zudem sieht der L-GAV eine Krankengeldversicherung für alle Mitarbeitenden vor, die eine Lohnfortzahlung von 720 Tagen zu 80% vorsieht.

Den erneuten Versuch einer gesetzlichen Regelung der Mutterschaftsversicherung lehnen wir klar ab. Dies aus folgenden Gründen:

1. Nach der gescheiterten Volksabstimmung ist eine erneute Behandlung des Themas verfrüht und wird von unseren Mitgliedern als Zwängerei empfunden.
2. Mit jeder gesetzlichen Regelung werden den Sozialpartnern Regelungsmöglichkeiten innerhalb des L-GAV weiter erschwert. Der Verhandlungsspielraum wird immer enger.
3. Die gesetzliche Regelung ist ein empfindlicher Eingriff in ein ausgewogenes System von Leistungen und Gegenleistungen der Sozialpartnerschaft.
4. Den Bedürfnissen der einzelnen Branchen wird mit einer gesetzlichen Regelung zu wenig Rechnung getragen.
5. Aus all diesen Gründen sinkt mit jeder gesetzlichen Zementierung von L-GAV Verhandlungsmasse die Bereitschaft der Sozialpartner auf Arbeitgeberseite, einen L-GAV abzuschliessen.

Der Gesetzgeber muss sich grundsätzliche Überlegungen darüber machen, ob er die Sozialpartnerschaft weiterhin als taugliches Regulierungsinstrument für die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen ansieht oder ob an deren Stelle staatliche Reglementierungen treten sollen.

**KMU:** 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.<sup>2</sup> Zwar lässt sich

---

<sup>2</sup> Ein Stellenwechsel ist nicht mehr mit einer Verkürzung der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft verbunden.

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.<sup>3</sup>

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.

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..

---

<sup>3</sup> Die Überlegung, dass diese Prämien wohl schon heute in einem gewissen Umfang über den Lohn auf die Frauen abgewälzt werden, wird nicht gemacht.

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 Stellen 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.

**PF:** Indépendamment du refus par le peuple d'accorder aux futures mamans ayant une activité professionnelle ou exclusivement familiale une assurance de maternité, le Conseil fédéral poursuit sa démarche et cherche une solution acceptable dans un dossier qui connaît hélas une fort longue période de gestation! Nous tenons ici à le remercier sincèrement et saluons la volonté affirmée d'offrir un congé de maternité à toutes les mères exerçant une activité rémunérée.

Nous avons d'une part pris acte de la volonté populaire exprimée le 13 juin 1999 et avons regretté la décision prise par le souverain. Nous nous étions nous-mêmes engagés en faveur de la loi soumise en votation. Suite à ce refus populaire nous avons également salué certaines démarches entreprises au parlement et avons surtout soutenu la motion du 7 avril 2000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (00.3182 – Protection de la maternité et financement mixte). Cette motion a été approuvée non seulement par le Conseil national mais encore par le Conseil des Etats. Aussi est-il surprenant que le Conseil fédéral renonce – malgré le mandat contraignant des deux chambres – à proposer une solution fondée sur une assurance.

Nous réclamons depuis de nombreuses années la mise en place d'une assurance maternité digne de ce nom, aussi estimons-nous que la motion 00.3182 et surtout l'initiative parlementaire (récemment déposée par quatre initiants, dont notre vice-présidente) devraient permettre de poursuivre la réflexion dans le sens demandé par le Parlement fédéral.

Etant donné que le Conseil fédéral entend soumettre un modèle de congé de maternité très restreint, nous ne pouvons soutenir les propositions soumises en consultation. Le modèle proposé ne repose pas sur le principe d'une assurance maternité, or l'analyse faite suite à la votation populaire de juin 1999 a démontré que l'objection exprimée par le peuple devait être nuancée, non seulement parce qu'une partie géographique et culturelle de notre population s'est prononcée en faveur du projet de loi mais encore parce qu'une partie de l'opposition émanait de milieux qui estimaient que l'extension des prestations aux mamans sans activité professionnelle était inopportune. Certes, les coûts qu'engendre la mise en place d'une assurance maternité ont également fait l'objet des débats. Aussi est-il plus que surprenant que le Conseil fédéral soumette en procédure de consultation un modèle avec deux options engendrant toutes deux des charges additionnelles pour les employeurs exclusivement.

A une époque où la décision d'avoir un enfant prédétermine de nombreux choix pour les futurs parents d'une part et pour l'ensemble de la société d'autre part, il est choquant de constater que le Conseil fédéral ne préconise pas des mesures qui facilitent la conciliation du rôle de parents avec leur présence sur le marché du travail. En préconisant un congé de maternité (payé sous certaines conditions, cf. variante 1), le Conseil fédéral propose une solution minimale, peu satisfaisante. Avec cette démarche, les futures mamans courent le risque d'être à l'avenir privées de toute amélioration, car une fois ce premier petit pas franchi, les démarches ultérieures en vue d'une mise en place d'une véritable assurance seront d'autant plus difficiles.

Nous invitons par conséquent le Conseil fédéral à donner la priorité à l'initiative parlementaire déposée en juin 2001 et co-signée par plus de 100 membres du Conseil national. La volonté exprimée par le parlement doit être contraignante pour le Conseil fédéral. Si toutefois le Conseil fédéral entendait poursuivre, malgré l'opposition qui déjà se dessine dans les milieux économiques ainsi qu'au sein des organisations familiales et de femmes, nous l'invitons à ne retenir que la seconde variante, instaurant un congé de maternité payé de 12 semaines pour toutes les femmes exerçant une activité professionnelle. Les inconvénients de la première variante sont énoncés dans le rapport du département, aussi renonçons-nous ici à les réitérer.

**Profa:** Aux deux variantes de l'avant-projet, nous préférons l'initiative parlementaire de M. Triponez qui prévoit un congé maternité payé de 14 semaines qui suivent l'accouchement pour toutes les femmes professionnellement actives (salariées et indépendantes), financé de manière solidaire par les APG. Le financement pourrait aussi être celui proposé dans la motion déposée par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique CN, soit 8 semaines payées par les employeurs et les 6 suivantes par les APG. Face à ces deux derniers projets nous n'avons qu'une adaptation à demander : la prolongation du temps de congé maternité de 14 à 16 semaines après l'accouchement.

Nous ne pouvons soutenir le principe qui voudrait que les employeurs aient seuls la charge des congés maternité payés. Cette logique maintient le

manque de reconnaissance générale de la maternité qui règne dans notre pays, continue à l'aborder sous l'unique rapport contractuel entre employeurs et employées, alors qu'il s'agit d'un aspect important de santé publique. C'est l'ensemble de notre société qui se doit de respecter les besoins particuliers auxquels sont confrontées les femmes durant la période de la grossesse, du post-partum et de l'indispensable temps de l'accueil de l'enfant.

De plus, ce choix risque d'être préjudiciable aux femmes au moment de l'embauche, ce qui va à l'encontre du principe d'égalité des droits et des chances.

Actuellement seul les employeurs sont responsables des indemnités payées durant le congé maternité, soit par l'entreprise, soit par l'assurance perte de gain que celle-ci a contractée. Or nous savons combien la grossesse est prétexte aux conflits professionnels, au mobbing, au harcèlement. Cette réalité est continuellement présente dans nos consultations. Elle augmente le stress, mène souvent les femmes enceintes déjà fragilisées à des états dépressifs nécessitant des soins médicaux supplémentaires, physiques et psychiques. Les risques pour la grossesse elle-même et plus particulièrement les risques de naissances prématurées s'en trouvent ainsi également augmentés. Et que dire de telles conditions pour l'accueil de l'enfant dans le couple et dans la famille... Seule une loi offrant des prestations de base semblables à toutes les femmes (16 semaines de congé maternité payé pour les raisons évoquées plus haut) et financée de manière solidaire peuvent apporter des améliorations à la réalité actuelle, par ailleurs peu flatteuse pour la Suisse.

**pro juventute:** Eine rein obligationenrechtliche Lösung zu Lasten der ArbeitgeberInnen ist unsolidarisch. Für ArbeitgeberInnen, die viele Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigen, würden sich die Arbeitskosten überdurchschnittlich erhöhen. Der Mutterschaftsurlaub könnte dadurch zur Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Entwurf wird explizit auf diese Gefahr hingewiesen. Dabei ist es irrelevant, ob der obligatorische Mutterschaftsurlaub mindestens 8 Wochen oder maximal 14 Wochen dauert.

Die obligationenrechtliche Lösung deckt den Lohnausfall von selbstständig erwerbenden Müttern nicht ab. Selbstständigerwerbende Mütter sind jedoch genauso auf einen Erwerbsersatz angewiesen wie ArbeitnehmerInnen.

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hängt von der Anzahl Dienstjahre der Arbeitnehmerin ab. Aus unserer Sicht sind weder der Arbeitsmarktstatus noch die Dienstjahre ausschlaggebende Kriterien für die Bemessung der Dauer und Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs. Entscheidend sind gute Startbedingungen für Mutter und Kind. Aus diesem Grund ist eine einheitliche Lösung für alle erwerbstätigen Frauen anzustreben.

Der Entwurf enthält Widersprüche und Zirkelschlüsse.<sup>4</sup> Die Frage des Mutterschaftsurlaubs wird isoliert betrachtet. Die Einbettung in einen umfassenderen gesellschaftlichen Kontext fehlt vollständig. Die Argumentation wird nur spärlich durch Grundlagen alimentiert.

---

<sup>4</sup> Beispiel (S. 8f.): "Diese Änderung [Ferienkürzung wegen Schwangerschaft wird neu gleich behandelt wie andere Fälle unverschuldeter Arbeitsverhinderung] bewirkt, dass eine Ferienkürzung nach dem Vorentwurf möglich ist, wenn die Arbeitsverhinderung wegen Schwangerschaft mindestens zwei Monate gedauert hat, während nach geltendem Recht die Kürzung eine mindestens dreimonatige Arbeitsverhinderung voraussetzt. Dieser Rückschritt gegenüber der geltenden Regelung ist dadurch gerechtfertigt und wettgemacht, dass eine Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaftsurlaubs (wegen der Niederkunft) keine Ferienkürzung mehr erlaubt."

Aus den oben genannten Gründen lehnt pro juventute beide vorgeschlagenen Varianten ab. Sie strebt nach wie vor einen 14-wöchigen, bezahlten Mutterschaftsurlaub, der über die Erwerbsersatzordnung finanziert wird, an. Diesen Vorschlag hat Ständerätin Christine Beerli am 12. Dezember 1999 in Form einer parlamentarischen Initiative in die Diskussion eingebracht. Der Initiative wurde im Ständerat leider keine Folge geleistet. Nationalrat Pierre Triponez hat die Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf alle erwerbstätigen Mütter erneut aufgegriffen. Wir unterstützen seine parlamentarische Initiative, die er am 20. Juni 2001 im Nationalrat eingereicht hat.

Damit die soziale Sicherheit von allen Müttern – unabhängig davon, ob und zu welchem Grad sie erwerbstätig sind – gewährleistet ist, befürwortet pro juventute als flankierende Massnahme die Einführung von Ergänzungsleistungen für einkommensschwache Familien auf nationaler Ebene. Langfristig setzt sich die Schweizerische Stiftung pro juventute für einen umfassenderen Elternurlaub ein.

**SapV:** Der Schweizerische Apothekerverband vertritt die Interessen von über 5000 Apothekerinnen und Apothekern, die in öffentlichen Apotheken, Spitälern, Industriebetrieben und bei kantonalen und eidgenössischen Behörden tätig sind. Die Arbeit als Pharmazeut ist ein spezifischer Frauenberuf: 70% unserer Mitglieder sind Frauen. In den 1654 Apotheken sind überdies circa 6'500 Pharmaassistentinnen beschäftigt. Eine zeitgemässe und faire Regelung des Lohnanspruchs bei Mutterschaft ist daher für unsere Mitglieder und für unsere Branche sehr wichtig. Wir begrüssen ausdrücklich den Willen von Bundesrat und Parlament, in diesem Bereich endlich eine klare Regelung zu finden.

Wir unterstützen das Anliegen des Bundesrats, zwei wesentliche Missstände zu beheben: Erstens soll neu der Lohnanspruch bei Mutterschaft unabhängig davon bestehen, ob die Arbeitnehmerin im gleichen Dienstjahr aus anderen Gründen an der Arbeit verhindert gewesen ist. Dies ist richtig so, denn eine Schwangerschaft bleibt auch im Zeitalter modernster Medizinaltechnik ein gesundheitliches Risiko. Sie zwingt oftmals die werdende Mutter zur Bettruhe oder verunmöglicht eine Arbeitstätigkeit bis unmittelbar vor der Geburt. Zweitens ist es unfair, per Arbeitsgesetz der Mutter acht Wochen lang das Arbeiten zu verbieten, jedoch keine adäquate finanzielle Regelung dieses Zwangsurlaubs zu bieten. Beiden Punkten trägt der Entwurf des Bundesrats Rechnung.

Eine OR-Lösung wird jedoch aus unserer Sicht dem gesellschaftspolitischen Anliegen nach einem finanziell gesicherten Mutterschaftsschutz nicht gerecht. Wir bevorzugen eine Lösung, wie sie die Parlamentarische Initiative Triponez, Fehr, Haller und Meyer (E0-Lösung) anvisiert.

Eine Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung weist aus unserer Sicht folgende Vorteile auf: Erstens erfolgt sie anteilig durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Zweitens erfahren Wirtschaftszweige mit hoher Frauenquote eine Entlastung. Dies verteilt die finanzielle Last gerechter zwischen den Branchen. Drittens darf die Besserstellung der Frau im beruflichen Alltag kein Lippenbekenntnis aus Zeiten ausgetrockneter Arbeitsmärkte bleiben. Die Anspruchsberechtigung ist daher auf 14 Wochen zu erhöhen. Vergleichsweise wenig, wenn man an die (bisherige) militärbedingte Abwesenheit der Männer denkt, die von den Frauen seit 48 Jahren mitfinanziert wurde. Bedingung ist allerdings, dass die 14 Wochen auch von der Arbeitnehmerseite alimentiert werden.

Wir beantragen daher, mit höchster Priorität eine EO-Lösung weiterzuverfolgen. Sollte dennoch weiterhin eine OR-Lösung bevorzugt werden, dann lediglich mit einem fixen gesetzlichen Lohnanspruch von acht Wochen.

- sia:** Der sia begrüsst die verbindliche Regelung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes insbesondere wegen der dadurch erwarteten erhöhten Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt.

Der sia zieht die in der breit abgestützten Parlamentarischen Initiative Triponez vorgeschlagene Regelung über das Erwerbbersatz-Gesetz vor, da diese Lösung für die betroffenen Frauen und für die sia-Büros günstiger, die Finanzierung sichergestellt ist und die Frauen, die bereits seit fast 50 Jahren an dieses Sozialwerk Beiträge leisten, auch vermehrt in den Genuss von Leistungen gelangen.

- Sit:** Le Sit a déploré vivement le rejet de l'assurance maternité en votation populaire du 13 juin 1999 et a soutenu activement la mise sur pied de l'assurance maternité genevoise, afin de pallier aux graves lacunes des dispositions légales en vigueur en matière de congé maternité payé. Nous considérons toutefois que les dispositions légales fédérales doivent être impérativement améliorées. L'avant-projet de révision du code des obligations relative au congé maternité payé, soumis à la consultation, ne répond malheureusement pas de manière satisfaisante à l'urgence de couvrir la perte de gain des femmes professionnellement actives durant un véritable congé maternité.

Nous déplorons le choix d'une solution établie sur une révision de code des obligations alors qu'elle écarte une solution se fondant sur une assurance. Notre syndicat s'est toujours prononcé en faveur d'une assurance maternité dans la mesure où elle couvre toutes les femmes professionnellement actives, alors qu'une solution via le code des obligations écarte par exemple les indépendantes. De plus, une assurance permet de mettre sur pied d'égalité toutes les entreprises et que femmes et hommes y contribuent. En outre, une modification du code des obligations alourdi les charges sociales des entreprises les plus féminisées et renforce la discrimination des femmes à l'embauche. C'est d'autant plus regrettable d'écarter une solution de type assurance perte de gain, que les deux Chambres ont adopté une motion prévoyant une couverture partielle par les APG et qu'une récente initiative parlementaire, munie de 110 signatures, prévoit une assurance maternité financée par les APG. Enfin, la solution proposée ne répond pas à l'art. 116 de la Constitution fédérale qui confère à la Confédération non seulement la compétence mais aussi le mandat impératif d'instaurer une assurance maternité indépendante et formant une branche de la sécurité sociale séparée.

La durée du droit au salaire proposée par les deux variantes de l'avant-projet est totalement insuffisante, car nous considérons qu'une durée de 16 semaines est un minimum indispensable pour une période post-partum pour la mère et un temps nécessaire à l'accueil de l'enfant, à l'allaitement, à la réorganisation de la vie familiale en fonction de cette naissance. Durant toute cette période, la perte du salaire doit être compensée. Ceci est d'autant plus important que les femmes ont en majorité de petits revenus. Un congé payé plus court contraint les mères à renoncer à l'allaitement de leur enfant afin d'assurer leur survie économique. Nous militons également en faveur des 16 semaines afin de préserver les 16 semaines prévues par l'assurance maternité genevoise. De plus, la durée du droit au salaire prévu par les deux variantes de l'avant-projet

de loi est très inférieure aux dispositions minimales de l'Union européenne et des dernières orientations prises aux Chambres fédérales. Enfin, il y a lieu de relever que la durée du droit au congé maternité prévu par la loi sur le travail est également de 16 semaines, sans toutefois prévoir la couverture du salaire, ce qui rend caduque la possibilité pour de nombreuses femmes actives de prendre l'intégralité de ce congé. Loi sur le travail et codes obligations doivent être harmonisés.

L'une des variantes de l'avant-projet fixe la durée du droit au salaire en fonction de nombre d'années de service. Notre syndicat s'oppose fermement à ce principe dans la mesure où il empêche la mobilité professionnelle des femmes. De plus, le congé maternité est un droit fondamental pour préserver le bien de la mère et de l'enfant qui ne saurait en aucun cas dépendre du nombre d'années de service dans l'entreprise. Les jeunes femmes sont préférentiellement touchées par ce système.

En conséquence, notre syndicat est gravement insatisfait par cet avant-projet de modification du code des obligations, qui ne saurait répondre au problème urgent des femmes les plus mal protégées et à la nécessité d'instaurer une véritable assurance perte de gain pour toutes les femmes actives, dans le but de mettre fin aux discriminations induites par la maternité dans le monde du travail. Enfin, nous constatons que la question du congé adoption est totalement occultée par cette solution, qui devrait combler cette affligeante lacune de notre législation.

Pour conclure, nous considérons que la Confédération doit se diriger vers une solution fondée sur les APG (pour la maternité et l'adoption), mais dont la durée des allocations serait portée à 16 semaines afin de préserver les acquis prévus par la loi genevoise.

**SLFV:** Wir finden seit langem, dass mehr für die jungen Mütter und Familien gemacht werden sollte, und wir haben uns vor der Abstimmung zur Mutterschaftsversicherung im Jahre 1999 für das JA eingesetzt. Trotz dem damaligen NEIN des Schweizervolkes sind wir auch heute der Meinung, dass die Schaffung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs wichtig ist.

Wir können uns aber für die vorgeschlagene Lösung des Bundesrates, welche bloss eine verbesserte Variante der bestehenden Gesetzesvorschriften im OR zur Folge hätte, nicht einverstanden erklären. Hier die Begründung:

1. Diese Lösung würde finanziell nur den Arbeitgeber treffen.
2. Sie würde Betriebe benachteiligen, welche einen grossen Prozentsatz an weiblichen Angestellten aufweisen.
3. Indirekt könnte diese Lösung auch zu Diskriminierungen führen, da gewisse Arbeitgeber in diesem Fall eher männliche Angestellte einstellen würden und auch die Mobilität der weiblichen Angestellten eingeschränkt würde. Wäre es doch tatsächlich so, dass langjährige Angestellte einen längeren bezahlten Mutterschaftsurlaub zugute hätten.
4. Ferner gingen selbständigerwerbende Frauen leer aus, was gerade für unseren Verband nicht akzeptabel wäre.

Aus all diesen Gründen befürworten wir die Schaffung einer gerechten und modernen Mutterschaftsversicherung, wie sie von Herrn Nationalrat Pierre Triponez, in seiner parlamentarischen Initiative vorgeschlagen wird. An seinem

Vorschlag bedauern wir nur, dass die Frauen, welche eine lukrative Beschäftigung aufgeben, um sich den Kindern zu widmen, keine Entschädigung erhalten. Diese Frauen und ihre Familien nehmen meistens finanzielle Opfer in Kauf und würden so also zweimal bestraft.

Was am Vorschlag von Herrn Triponez sicher positiv ist, ist die Tatsache, dass die Kosten für diese neue Mutterschaftsversicherung gleichmässig auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt würden und dass die Mütter während 14 Wochen einen Erwerbsersatz zugute hätten. Auch die anderen, oben erwähnten negativen Punkte des Vorschlages des Bundesrates würden wegfallen.

**SMU:** Die Schweizerische Metall-Union (SMU) vertritt 1'800 KMU-Betriebe in den Branchen Stahlbau, Metallbau und Landtechnik und wir danken für eine entsprechende Gewichtung unserer Stellungnahme.

#### 1. Einleitende Bemerkungen

Die Schweizer Stimmberechtigten haben am 13. Juni 1999 zum dritten Mal in Folge die Einführung einer Mutterschaftsversicherung abgelehnt. Trotz diesem negativen Entscheid haben wir uns seinerzeit, wie ein grosser Teil der Arbeitgeberschaft, klar zu einer Verbesserung der Mutterschaft in dem Sinn geäussert, als bestehende Lücken bei der Lohnfortzahlung zu schliessen sind. Mit einer achtwöchigen Lohnfortzahlungspflicht auf OR-Ebene kann sichergestellt werden, dass allfällige Lücken wegen dem nach der Niederkunft verhängten Beschäftigungsverbot geschlossen werden können. Die nun vorgelegten Vernehmlassungsvarianten widersprechen dieser schlanken OR-Variante.

#### 2. Zu den beiden Vernehmlassungsvarianten

Beide in der Vernehmlassung zur Diskussion gestellten Varianten müssen von uns entschieden abgelehnt werden. Bereits die achtwöchige OR-Regelung würde für die KMU-Betriebe Mehrkosten generieren. Wie oben festgehalten, besteht eine Lücke bei der Lohnfortzahlungspflicht allenfalls während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft. Ein Mutterschaftsurlaub, der über dieses gesetzlich festgeschriebene Arbeitsverbot hinausgeht, hat mit dem Grundsatz der Lückenschliessung nichts mehr zu tun und kommt für uns einzig in Frage, wenn die Kosten nicht einseitig den Arbeitgebern übertragen werden. Eine solche einseitige Kostenanlastung ist ungerecht und stossend, steht doch in erster Linie die Erfüllung eines gesellschaftlichen Anliegens und nicht die Regelung eines arbeitsrechtlichen Problems an.

Unserer Beurteilung nach dürften zudem höhere Mehrkosten anfallen, als in den Vernehmlassungsunterlagen ausgewiesen werden. Nicht berücksichtigt ist in den Berechnungen, dass die vorgeschlagene OR-Revision nicht nur eine Verlängerung der minimalen Lohnfortzahlungspflicht beinhaltet, sondern zudem vorsieht, dass sonstige krankheitsbedingte Absenzen beim bezahlten Mutterschaftsurlaub nicht mehr angerechnet und dass die Ferienansprüche nicht mehr reduziert werden dürfen.

Hinzu kommt, wie auch in den Vernehmlassungsunterlagen festgehalten, dass die KMU von den Mehrkosten tendenziell mehr betroffen würden, als deren Lohnbedingungen im Durchschnitt weniger grosszügig sind. Dies trifft auch auf die Schweizerische Metall-Union (SMU) zu und im GAV im Metallgewerbe sind heute nur die minimalen Mutterschaftsleistungen vorgesehen. Berücksichtigt man all diese Faktoren, dürften die zusätzlichen finanziellen Belastungen insbesondere für die KMU erheblich sein und einen zusätzlichen Lohndruck erzeugen.

Seit zwei Jahren investiert die SMU erhebliche Mittel in die Nachwuchswerbung. Ziel dieser Werbung ist es auch, mehr Frauen für die verschiedenen Berufe des Metallgewerbes anzusprechen. Nun konnte das Metallgewerbe vom Wirtschaftsaufschwung der letzten Jahre nicht im gleichen Umfang wie andere Branchen profitieren und die Ertragslage ist bei vielen Betrieben nach wie vor unbefriedigend. Bei zusätzlichen finanziellen Belastungen würden die Investitionen in die Nachwuchswerbung wieder zunichte gemacht, da die Betriebe angesichts des Lohnfortzahlungssrisikos nicht bereit wären, Frauen anzustellen. Dies dürfte in anderen Branchen ähnlich sein und Frauen im gebärfähigen Alter würden mit den vorgeschlagenen OR-Regelungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, eine Benachteiligung, die sich bei einem weniger angespannten Arbeitsmarkt noch akzentuieren dürfte.

Zudem ist davon auszugehen, dass die Vertreter der Frauenanliegen mit weiteren Vorstössen Verbesserungen anstreben werden. Dies geht auch aus den Aussagen von Frau Bundesrätin Ruth Metzler hervor, welche die OR-Lösung bloss als Zwischenschritt bezeichnete. Dass trotz drei aufeinanderfolgenden Abstimmungsniederlagen der Mutterschaftsschutz nun im Stile einer Salami-taktik häppchenweise ausgebaut werden soll, müssen wir vehement bekämpfen.

Solche Ausbauwünsche werden durch die vorgeschlagene Regelung geradezu provoziert. Einerseits wird den Arbeitnehmerinnen ein Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zugestanden (Art. 329f), andererseits ist die Lohnfortzahlungspflicht auf eine tiefere Wochenzahl limitiert. Die bisherigen Diskussionen betreffend zu schliessende Gesetzeslücken dürften auf diesem Hintergrund bald wieder losgehen.

Zur Variante 1 mit einer nach Dienstjahren abgestuften Lohnzahlungspflicht kommt als weiterer Nachteil hinzu, dass dieser Vorschlag in der Praxis zu störenden Ungleichbehandlungen kommen würde. So kämen zwei im gleichen Betrieb arbeitende gleichaltrige Frauen bei gleichzeitiger Niederkunft ihres Kindes je nach Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in den Genuss unterschiedlicher Leistungen, eine für ein gutes Betriebsklima weniger förderliche Lösung.

Auf dem Hintergrund obiger Erwägungen müssen wir die vorgeschlagenen OR-Vorschläge klar und entschieden ablehnen. Da andererseits die OR-Lösung mit acht Wochen voraussichtlich nicht mehrheitsfähig ist (Parl. Initiative Frau NA Egerzegi-Obrist), tritt für uns die EO-Regelung wieder in den Vordergrund

### *3. EO-Lösung (Parlamentarische Initiative NA Dr. P. Triponez)*

Falls ein umfassender Leistungsausbau vorgesehen wird, kann dieser nicht allein dem Arbeitgeber übertragen werden und kann von uns nur akzeptiert werden, wenn die Finanzierung paritätisch erfolgt. Die rubrizierte Initiative zur Revision der EO bzw. deren Ausweitung der Erwerbsansprüche auf erwerbstätige Mütter würde diesen Ansprüchen genügen.

Nebst auch für KMU akzeptablen Kosten hat die EO-Lösung gegenüber der OR-Lösung folgende gewichtige Vorteile.

- Es könnte eine abschließende Regelung gefunden werden, da die Bedürfnisse der erwerbstätigen Mütter erfüllt sind. Ausbauforderungen hätten keine Grundlage mehr.

- Die anfallenden Kosten würden gleichmäßig auf die verschiedenen Wirtschaftszweige verteilt. Branchen mit einem hohen Frauenanteil müssen nicht übermässige Kosten übernehmen.
- Junge Frauen würden nicht zu "schlechten Risiken" abgestempelt und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt.
- Die Dauer der Lohnfortzahlung erfolgt unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses, womit ein künstliches Mobilitätshemmnis entfallen würde.
- Selbständigerwerbende Frauen wären gegenüber der OR-Lösung anspruchsberechtigt.
- Die EO wird breiter abgestützt und erhält ein zweites starkes Standbein. Die Frauen würden nicht nur Beiträge leisten, sondern auch in den Genuss von direkten Leistungen gelangen. Zudem dürften überschüssige EO-Mittel in Zukunft nicht mehr zweckentfremdend eingesetzt werden.

#### 4. Zusammenfassung

Die Schweizerische Metall-Union unterstützt eine wirtschaftlich tragbare Lösung zur Verbesserung des Mutterschaftsschutzes. Im Vordergrund steht für uns, in Berücksichtigung der unter Ziffer 3 ausgeführten Vorteile wie der politischen Realisierungschancen, heute die EO-Lösung. Nach wie vor Hand bieten wir zu Lückenschliessung mittels Ausweitung der Lohnzahlungspflicht auf maximal acht Wochen. Jede weitergehende OR-Lösung, insbesondere die beiden zur Stellungnahme unterbreiteten Varianten, lehnen wir hingegen entschieden ab.

**usic:** Die usic, Union Suisse des Ingénieurs-Conseils, lehnt beide Vernehmlassungsvarianten (OR-Ansatz) des Bundesrates ab.

Begründung:

1. Die zusätzlich entstehenden Kosten für die Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes aufgrund der vorgeschlagenen Revision des OR werden einseitig auf die Arbeitgeber abgewälzt. Die Mutterschaft betrifft die Gesellschaft als Ganzes. Deshalb sind die Kosten paritätisch auf alle Träger der Gesellschaft zu verteilen. Dies war u.a. ein Hauptgrund für die klare Ablehnung der entsprechenden Vorlage vom 13. Juni 1999.
2. Im Weiteren schwächt die einseitige Belastung der Arbeitgeber den Wirtschaftsstandort Schweiz, indem er die Innovations- und Investitionskraft mit einer neuen „Steuer“ belastet. Auch das Marktumfeld des Planers ist geprägt durch globalen Wettbewerb und Preisdruck.
3. Innerhalb der Wirtschaft führt der OR-Ansatz zu einer einseitigen Belastung derjenigen Branchen und Unternehmen, welche über einen hohen Frauenanteil verfügen.
4. Die vorgeschlagenen OR-Lösungen schränken die Mobilität junger Frauen ein. Diese Behinderung steht in krassem Widerspruch zu den Bedürfnissen der Unternehmen und qualifizierter Arbeitskräfte.
5. Selbständigerwerbende Frauen gehen bei der OR-Lösung leer aus.

Die usic würde eine Lösung unterstützen, welche die Finanzierung zu Gunsten einer Verbesserung des Mutterschaftsurlaubes paritätisch auf Gesellschaft und Wirtschaft verteilt sowie die Mobilität der Arbeitskräfte nicht einschränkt.

**VAA:** Eine Regelung in Richtung Mutterschaftsversicherung ist hängig, obwohl diese ausgewogene Vorlage vor zwei Jahren wuchtig verworfen wurde. Wir treten dafür ein, dass die erwähnte Vorlage erneut in Beratung gezogen wird. Sie bildete nach langjährigen Erwägungen die optimal mögliche Lösung eines dringenden Anliegens. Es sind keine brauchbaren Alternativen in Sicht. Vor allem schaffte die abgelehnte Vorlage auch die Voraussetzung dazu, dass auch Mütter bezugsberechtigt geworden wären, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen und sich voll den Kindern annehmen.

Nach der erstaunlichen Kehrtwendung des Gewerbeverbandes, der vor zwei Jahren noch zu den erbitterten Gegnern gehörte, besteht mindestens die leise Hoffnung auf eine neue konstruktive Lösung. Wie erwähnt krankt aber der sonst brauchbare Vorschlag Triponez daran, dass nur die erwerbstätigen Mütter den Versicherungsschutz erhalten sollen. Mit der Finanzierung aus EO-Geldern sind wir voll einverstanden.

**VSIG:** Als Dachverband der Wirtschaft, der über 4'000 Firmen - grösstenteils kleine und mittlere Unternehmen - des Import- und Grosshandels vertritt, nehmen wir wie folgt zu den geplanten Änderungen Stellung:

Nur anderthalb Jahre nach dem klaren Volksverdikt gegen eine solche Vorlage wird der Wille des Souveräns mit diesem erneuten Vorstoss, eine Mutterschaftsversicherung zu verwirklichen, die primär von der Wirtschaft bezahlt werden muss, klar missachtet. Die VSIG ist bereit, eine OR-Revision zur Schliessung der Lohnlücke von acht Wochen nach der Geburt (z.B. gemäss Motion Spoerry) zu akzeptieren. Sie bekämpft aber alle weiter gehenden Pläne für neue Mutterschaftsleistungen, insbesondere auch die Abzweigung von Lohnersatzleistungen aus dem EO-Fonds. Wie schon im Abstimmungskampf um die Mutterschaftsversicherung bekundet, ist die VSIG bereit, die Lohnlücke von acht Wochen zu schliessen. Sie lehnt jedoch darüber hinausgehende Verpflichtungen ab.

Konkret wurden zwei Varianten in die Vernehmlassung geschickt, mittels welchen die Dauer des Lohnanspruches während der Schwangerschaft auf Stufe OR neu geregelt werden soll. Nach der einen Variante soll die Arbeitnehmerin Anspruch auf den vollen Lohn während zwölf Wochen erhalten, nach dem anderen Modell soll die Dauer des Lohnanspruches nach dem Dienstalter abgestuft werden: Die Arbeitnehmerin würde im ersten und zweiten Dienstjahr den vollen Lohn während acht Wochen erhalten, im dritten Dienstjahr während neun Wochen, im vierten Dienstjahr während zehn Wochen, im fünften und sechsten Dienstjahr während zwölf Wochen, im siebten Dienstjahr während dreizehn Wochen. Das Maximum von vierzehn Wochen würde im achten Dienstjahr erreicht.

Bei beiden Varianten soll der Arbeitnehmerin ein Anspruch von vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub zugestanden werden. Bei der ersten Variante soll die Lohnfortzahlungspflicht für zwölf, bei der zweiten Variante in den ersten sieben Dienstjahren für weniger als vierzehn Wochen zum Tragen kommen. Es ist vorhersehbar, dass diese Differenzen zu Forderungen führen werden, die Lohnfortzahlungspflicht für die Dauer des ganzen Mutterschaftsurlaubs vorzuschreiben.

Neben der Gefahr dieses weiteren Ausbaus sind auch die bereits ausgewiesenen Mehrkosten, die die Wirtschaft bei beiden Varianten zu tragen hätte, nicht abschliessend aufgezählt. Krankheitsbedingte Absenzen dürften nicht mehr

angerechnet und die Ferienansprüche nicht mehr reduziert werden. Die dadurch entstehenden Mehrkosten sind nirgends aufgeführt. Es wird stillschweigend vorausgesetzt, dass die Arbeitgeber auch dafür aufkommen werden.

Da der Handel sehr hohe Anteile von Frauen in den Belegschaften aufweist, wären die finanziellen Belastungen, die aus der geplanten Revision des Obligationenrechts - bei beiden Variante - resultieren würde, für unsere Mitglieder nicht tragbar. Annehmbare Lösungen müssten deshalb möglichst kostenneutral sein. Dies schon als Grund, die Anstellungschancen für junge Frauen, bei denen die "Gefahr" einer Schwangerschaft besteht, nicht gegen Null zu reduzieren.

Zusammenfassend fordern wir deshalb, dass das Thema Mutterschaftsurlaub nur dann auf der politischen Agenda bleiben darf, wenn endlich die Bedürfnisse der Wirtschaft ernsthaft berücksichtigt werden. Das Schweizervolk hat dem letzten Versuch, eine durch die Arbeitgeber finanzierte Lösung einzuführen, im Wissen um die Probleme, die dadurch für die KMUs - die die tragende Säule unserer Volkswirtschaft sind - entstanden wären, eine deutliche Abfuhr erteilt.

**VSSM:** Der VSSM ist gegen zusätzliche, die Arbeit verteuernde Arbeitgeberleistungen auf OR-Basis. Ein Mutterschaftsurlaub ist aus Branchensicht ohnehin nicht nötig. Auch sehen wir nicht, welche soziale Verpflichtung es rechtfertigt, allein die Arbeitgeber zur Finanzierung dieses Bedürfnisses zuzuziehen. Wir lehnen deshalb die Vorlage klar ab.

32 Zu den einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs / Des dispositions particulières de l'avant-projet / Le singole disposizioni dell'avamprogetto

321 Art. 324a

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**GE:** Introduction de la notion de grossesse à l'al. 1 : la grossesse ne peut par définition toucher que les femmes. Par conséquent, la grossesse devrait ouvrir un crédit distinct du droit au salaire par rapport aux autres causes d'empêchement de travailler mentionnées à cet article. Toute autre solution constitue une discrimination à l'égard des femmes.

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

**OW:** Der Mutterschaftsurlaub sowie die entsprechende Lohnzahlungspflicht (sowohl Variante 1 als auch Variante 2) setzen gemäss Vorentwurf nach dem Tag der Niederkunft ein. Sehr oft ist es jedoch nicht möglich, bis zur Niederkunft zu arbeiten. In der Regel beginnt der Mutterschaftsurlaub aus Gründen des Schwangerschaftsverlaufs bereits vor der Niederkunft. Gemäss OR würde ein solcher Urlaub zu Lasten des ordentlichen Urlaubs gehen. Wenn dabei allenfalls kein Urlaubsanspruch mehr vorhanden ist, so hätte dies für diese Zeit voraussichtlich eine Lohnkürzung zur Folge. Es sollte deshalb eine Lösung gefunden werden, den Schwangerschaftsurlaub zwei Wochen vor dem errechneten Termin beziehen zu können.

**ZH:** Die Unterscheidung zwischen Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft einerseits und Niederkunft bzw. Mutterschaft andererseits sowie die Gleichstellung der Schwangerschaft mit anderen unverschuldeten, in der Person des Ar-

beitsnehmers bzw. der Arbeitnehmerin liegenden Arbeitsverhinderungsgründen ist zwar gesetzessystematisch konsequent durchgezogen, vermag aber vorab aus sachlichen Überlegungen nicht ganz zu überzeugen. Damit würden nicht nur zwei unterschiedliche Lohnfortzahlungsarten, sondern die Schwangerschaft würde gegenüber der heute geltenden Regelung insgesamt schlechter gestellt (vgl. dazu auch Ziff. 327).

Bedingt durch den Einschub des Begriffes «Schwangerschaft» wurde eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt, welche die Bestimmung schwerfällig erscheinen lässt. In letzter Konsequenz müsste dann auch hinsichtlich des Arbeitgebers die weibliche Form berücksichtigt werden.

Unbefriedigend ist die heute herrschende Lehre und Rechtsprechung zur Auslegung der Bestimmung von Abs. 1, wonach für befristete Verträge keine Karenzfrist besteht, wenn sie für mehr als drei Monate eingegangen werden, wohingegen für unbefristete Verträge die Lohnfortzahlungspflicht am ersten Tag des vierten Monats beginnt. Diese Ungleichbehandlung ist zu beheben (vgl. dazu auch Ziff. 322.1).

#### *Parteien / Partis politiques / Partiti politici*

**SP:** Wir sind mit Abs. 1 einverstanden. Da die Schwangerschaft darin nun aufgeführt ist, hat das zur Folge, dass der entsprechende Lohnanspruch nicht gekürzt werden darf, wenn die Arbeitnehmerin vor der Niederkunft infolge Schwangerschaft arbeitsverhindert war. Damit wird zwischen Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub klar unterschieden und eine Absenz infolge Schwangerschaft schmälert den Mutterschaftsurlaub nicht.

#### *Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**SGB:** Mit diesem Artikel sind wir einverstanden, im Besonderen mit der konsequenten Trennung von Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub. In einer arbeitsrechtlichen Regelung des Mutterschaftsurlaubes ist eine solche Trennung zwingend. Gegenüber heute bringt sie eine erhebliche Verbesserung (keine Kürzung der Leistungen bei Niederkunft infolge schwangerschaftsbedingten Absenzen; Aufhebung einer inakzeptablen Diskriminierung der Frauen gegenüber den Männern).

#### *Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**A-My:** Im gleichen Sinne wie / Dans le même sens que / Nello stesso senso di Sit

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**feps:** Nous sommes d'accord avec la modification de cet article qui propose la distinction entre le congé de maternité et la grossesse et ajoute cette dernière à la liste des exemples cités de cas où les travailleuses et les travailleurs ont droit au salaire bien qu'ils soient empêchés de travailler.

**Sit:** L'introduction à l'al. 1 de la notion de grossesse constitue une discrimination fondamentale des femmes qui préexiste dans l'actuelle version du CO à l'al. 3. Le droit au salaire en cas d'absence pour cause d'empêchement de travailler lié à la grossesse devrait donner lieu à un droit au salaire distinct des autres causes d'empêchement de travailler, car c'est une situation qui ne peut toucher que les femmes.

322 Art. 324a<sup>bis</sup>

## 322.1 Im Allgemeinen / En général / In generale

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AG:** Die Gefahr der Schlechterstellung von Frauen im Erwerbsleben besteht bei beiden zur Diskussion gestellten Varianten. Insbesondere bei Variante 2, bei der unabhängig von der jeweiligen Anstellungsdauer ein Lohnanspruch von 12 Wochen vorgesehen ist, ist zu befürchten, dass sich Arbeitgeber vermehrt dazu entschliessen, Frauen im gebärfähigen Alter nicht mehr einzustellen. Aber auch bei Variante 1, bei welcher der Lohnanspruch nach Anstellungsdauer abgestuft ist und maximal 14 Wochen beträgt, ist zu erwarten, dass sich eine Erhöhung der Lohnkosten, für die ausschliesslich der Arbeitgeber aufzukommen hat, auf seine Anstellungspolitik auswirken wird. Zudem widerspricht sie den Anforderungen der beruflichen Mobilität, die heute von einer zunehmenden Anzahl an Arbeitnehmenden verlangt wird und die es mit sich bringt, dass Stellenwechsel immer häufiger vorgenommen werden (müssen).

**AR:** Die grundsätzliche Anerkennung des Anspruchs auf einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub bedeutet nicht, dass eine Arbeitnehmerin den Lohn während der ganzen Dauer des Urlaubs erhält. Nach der Variante 1 werden alle Arbeitnehmerinnen mit sieben oder weniger Dienstjahren einen Lohnausfall haben. Nach der Variante 2 wird es stets zwei Wochen ohne Lohn geben. Die Dauer des Lohnanspruches nach beiden Varianten würde der Dauer des nach dem geltenden Recht geregelten Lohnanspruches vorgehen. Die Dauer des Lohnanspruches ab dem zweiten Dienstjahr bestimmt sich in Praxis nach Skalen. Die beiden bedeutendsten Skalen sind die Berner und die Zürcher Skala. Diese Skalen würden dann auf Arbeitsverhinderungen wegen Niederkunft keine Anwendung mehr finden.

Die Variante 1 verankert für das zweite bis achte Dienstjahr die jeweils günstigere Lösung der Berner oder Zürcher Skala. Sie bietet eine abgestufte Lösung an, wie dies heute bereits im Rahmen der Lohnanspruchsberechnung nach der Berner und Zürcher Skala der Fall ist. Variante 2 sieht demgegenüber unabhängig vom Dienstalter einen Anspruch auf den vollen Lohn während 12 Wochen vor.

Variante 2 hat im Vergleich zur Variante 1 den Vorteil der Einheitlichkeit und der Klarheit. In diesem Zusammenhang ist nebenbei zu bemerken, dass der allgemein normierte Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a des Obligationenrechts inhaltlich nicht im Gesetz geregelt ist, sondern in der Praxis davon abhängt, auf welche Skala im Anwendungs- oder Streitfall abgestellt wird, und dass dies als unbefriedigend beurteilt wird. Gemäss den Ausführungen im Begleitbericht würde der vorgeschlagene Mutterschaftsurlaub gemäss Variante 1 die finanzielle Lage eines Viertels und Variante 2 die finanzielle Lage der Hälfte der Mütter in der Schweiz verbessern.

Wie für den Mutterschaftsurlaub wird auch das Bestehen eines Anspruchs auf Lohnfortzahlung während dieser Zeit davon abhängig gemacht, ob das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist (sog. Karenzfrist). Die Begründung im Begleitbericht, dass ein Arbeitsverhältnis eine minime Dauer aufweisen sollte, um einen An-

spruch auf Lohnfortzahlung auszulösen, ist nachvollziehbar, so dass auch hier eine Karenzfrist von drei Monaten als begründet erscheint.

Der Regierungsrat unterstützt die vorgeschlagene Karenzfrist von 3 Monaten.

**BE:** Wie aus dem Vorentwurf hervorgeht, ist die Dauer des Lohnanspruchs von der Dauer des Mutterschaftsurlaubs deutlich zu unterscheiden. Während der Vorentwurf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen für jede Arbeitnehmerin vorsieht (wobei sich der Kanton Bern für einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ausspricht), präsentiert der Bundesrat für die Dauer des Lohnanspruchs zwei verschiedene Varianten. Gemäss der einen Variante bemisst sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Dienstjahren der Arbeitnehmerin. Danach beträgt dieser zwischen 8 und 14 Wochen. Die andere, zweite Variante sieht einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von 12 Wochen für alle Arbeitnehmerinnen vor.

Vom Kanton Bern wird keine der beiden vorgeschlagenen Varianten unterstützt, weil die damit verbundenen Nachteile als zu gravierend eingestuft werden. Als negativ wird insbesondere gewertet, dass die Arbeitgeber die gesamten finanziellen Kosten zu tragen haben. Ohne Zweifel würde dies zu einer Diskriminierung der Frauen im gebärfähigen Alter führen. Es muss davon ausgegangen werden, dass hier auch das Gleichstellungsgesetz nicht den erforderlichen Riegel zu schieben vermag. Wird eine Arbeitnehmerin bei einer Bewerbung aufgrund ihres Alters diskriminiert, hat sie dies auf dem Gerichtsweg geltend zu machen, was eine grosse unerwünschte Hürde darstellt. Erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeitnehmerin bei diesem Verfahren die Beweislast trägt. So obliegt es ihr zu beweisen, dass sie eine bestimmte Stelle aufgrund ihres Geschlechts und Alters nicht bekommen hat, was in der Praxis kaum möglich sein wird.

Zudem gilt es zu bedenken, dass mit den beiden vorgeschlagenen Varianten kein firmenübergreifender Lastenausgleich erzielt werden kann. Jene Branchen, welche bei den Beschäftigten üblicherweise einen hohen Frauenanteil aufweisen wie zum Beispiel das Gastgewerbe, der Detailhandel, die Bekleidungsindustrie und das Reinigungsgewerbe würden überdurchschnittliche Kosten zu tragen haben. Diese Branchen könnten nicht auf die Solidarität der übrigen Wirtschaftszweige zählen, sondern hätten für die entsprechenden Kosten selber aufzukommen.

Den beiden Varianten ist gemeinsam, dass sie für die Entstehung des Lohnanspruchs voraussetzen, dass das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Trotz teilweise starker Kritik der Lehre an dieser Karenzfrist, wird die Haltung des Bundesrats unterstützt. Sollen Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von 8 bis 14 Wochen erhalten, so erscheint es opportun, diesen an eine minimale Dauer des Arbeitsverhältnisses zu knüpfen.

**BS:** Es wird begrüsst, dass bei beiden vorgeschlagenen Varianten, im Gegensatz zur bisherigen Regelung von Art. 324a OR, neu der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs unabhängig davon besteht, ob die Arbeitnehmerin vor der Niederkunft aus unverschuldeten Gründen - beispielsweise wegen eines problematischen Verlaufs der Schwangerschaft - an der Arbeit verhindert war. Endlich wäre die Lohnfortzahlung während des achtwöchigen Arbeitsverbotes gemäss Arbeitsgesetz gewährleistet, womit ein absolutes Minimum der finanziellen Absicherung von Müttern erreicht würde.

**GE:** Nous estimons que le congé maternité est une question de politique sociale et non du droit du travail. Par conséquent, nous déplorons que le Département fédéral de justice et police propose l'introduction d'un tel congé par le biais de la modification du CO, au lieu de choisir une solution fondée sur une assurance.

Par ailleurs, l'option retenue présente des inconvénients tant pour les employeurs que pour les femmes :

- d'une part, les coûts liés au congé maternité seront entièrement à la charge de l'employeur et reposeront de façon inéquitable sur les branches économiques les plus féminisées;
- d'autre part, les perspectives professionnelles des femmes en âge de procréer vont se détériorer et leur mobilité professionnelle sera entravée. A cet effet, il est important de souligner que les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection de la maternité (conventions No 3 et 103) prévoient l'obligation de financer le congé maternité par le biais d'une assurance et interdisent le paiement de ce congé par l'employeur à cause de la discrimination qui en résulte à l'égard des femmes au moment de l'embauche.

Enfin, la solution proposée ne concerne que les salariées et exclut les femmes indépendantes d'un congé maternité.

Selon les termes du rapport accompagnant l'avant-projet de révision du CO, le but principal de la révision est d'introduire un «véritable congé de maternité» (No 21, page 5). Or, nous estimons qu'il n'est possible de parler de «véritable» congé que dans la mesure où ce congé est accompagné par le paiement du salaire ou d'une indemnité compensant la perte de gain et couvrant toute la durée de l'absence de la travailleuse (art. 329f de l'avant-projet).

Le congé doit être d'une même durée pour toutes les femmes actives, indépendamment de la durée des rapports de travail. Ainsi, la mobilité des jeunes femmes pourra être préservée et en favorisera la transparence et la sécurité juridique.

Il est souhaitable que ce congé soit d'une durée de 16 semaines - durée retenue par ailleurs par l'assurance-maternité genevoise - afin d'assurer la cohérence avec les dispositions de la loi fédérale sur le travail, qui prévoit une absence autorisée de 16 semaines (art. 35a LTr). Nous tenons à souligner que la loi fédérale sur l'assurance-maladie prescrit également une période de 16 semaines pour le paiement des indemnités journalières en cas de maternité (Art. 74 LAMal).

La loi genevoise prévoit également un délai d'attente de 3 mois : peuvent ainsi bénéficier des prestations de l'assurance-maternité les personnes qui, au moment de l'accouchement ou du placement en vue d'adoption ont été assujetties à cette loi pendant 3 mois au moins.

Nous sommes favorables à la proposition de ne pas réduire la durée du droit au salaire pendant le congé maternité en cas d'absence pour d'autres causes d'empêchement de travailler que la maternité. En effet, le congé maternité doit être préservé, même si la femme a déjà été absente pour d'autres raisons.

**GR:** Wir lehnen beide Varianten aus den zuvor angebrachten grundsätzlichen Überlegungen ab (vgl. Ziff. 312). Die nachfolgenden Bemerkungen sind unter diesem Vorbehalt zu interpretieren.

**JU:** Le Gouvernement approuve cette modification. Le fait de dissocier le congé maternité du congé maladie ou accident constitue une amélioration par rapport à la situation actuelle.

**OW:** Gegen die Beibehaltung der Karenzfrist bestehen keine Einwände.

**ZH:** *Zur Karenzfrist*

Es würde sich empfehlen, die Frage der Rechtfertigung einer Karenzfrist in grundsätzlicher Weise zu klären, bevor im vorgeschlagenen Sinn legiferiert wird. Hier sei immerhin darauf verwiesen, dass sowohl die Bundespersonalgesetzgebung (Art. 9 Rahmenverordnung BPG, SR 172. 220.11) wie auch das zürcherische Personalrecht (§ 96 VVO PG) auf eine Karenzfrist beim bezahlten Mutterschaftsurlaub verzichten. Schwangere Frauen haben ohnehin Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. Es ist deshalb unnötig, diese Hürde noch mit einer Karenzfrist zu erhöhen.

*Zu den Varianten*

Aus Sicht der Arbeitgeber und vorab der KMU müsste der Variante der Abstufung nach Dienstalter zweifellos der Vorzug gegeben werden, zumal sich ein Viertel der Arbeitnehmerinnen bei der Geburt ihres Kindes im 1. oder z. Dienstjahr befindet. Für diese Variante würde auch die Tatsache sprechen, dass nach acht Dienstjahren immerhin der ganze 14-wöchige Mutterschaftsurlaub bezahlt würde, während bei Variante 2 - offensichtlich aus rein finanziellen Überlegungen - auf jeden Fall zwei Wochen unbezahlt blieben. Die Schaffung einer neuen bundesrechtlichen Skala für den Bereich der Mutterschaft dürfte kaum zur Rechtssicherheit beitragen, da die bereits bestehenden Skalen der Praxis zumindest bei Schwangerschaft weiterhin zur Anwendung kommen würden.

Demgegenüber spricht für Variante 2, dass allen Arbeitnehmerinnen, unabhängig davon, wie alt sie sind und welches Dienstalter sie aufweisen, der gleiche Lohnanspruch eingeräumt wird. Diese Variante verdient aber nicht nur den Vorzug, weil dadurch immerhin fast die Hälfte der Betroffenen eine spürbare Besserstellung erfährt, sondern auch weil sie einheitlich ist und der heute auf dem Arbeitsmarkt geforderten Flexibilität besser Rechnung trägt, was sich günstiger auf die Partizipationschancen der Arbeitnehmerinnen und namentlich der jungen Frauen auswirkt. Angesichts des Umstandes, dass diese Variante rund doppelt so teuer zu stehen käme wie die erste, erscheint die verfolgte Absicht einer vollständigen Finanzierung durch die Arbeitgeber aber umso fraglicher.

Beide Varianten würden ausschliessliche Geltung in der ganzen Schweiz beanspruchen, mit der Folge, dass die bisherigen Lohnfortzahlungsskalen der Praxis bei Arbeitsverhinderung wegen Niederkunft nicht mehr angewandt würde. Damit wären langjährige Arbeitsverhältnisse, auf die immerhin fast ein Viertel aller Geburten entfallen (vgl. S. 10 VE, Statistik Schweizerische Arbeitskräfteerhebung), grundsätzlich in beiden Fällen schlechter gestellt, dies obwohl zumindest Variante 1 den Eindruck erweckt, dass Arbeitsplatztreue belohnt werden soll. Mit Verweis auf Art. 324a,er VE stellt sich deshalb immerhin die Frage, ob eine vertragliche Abrede, welche die Zürcher Skala unter Vorbehalt von Art. 324abis Abs. 2 VE (Variante 1) weiterhin für anwendbar erklären würde

und damit langjährige Arbeitsverhältnisse über die gesetzliche Regelung hinaus begünstigen würde, nichtig wäre (vgl. Art. 362 VE).

*Zu Abs. 2*

Die in beiden Varianten festgehaltene Regelung, wonach der Lohnanspruch unabhängig davon besteht, ob die Arbeitnehmerin aus anderen Gründen im gleichen Dienstjahr unverschuldet an der Arbeit verhindert war, stellt eine klare Verbesserung dar, die auch die bundesgerichtliche Rechtsprechung berücksichtigt.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CNG:** Einverstanden ist der CNG mit der konsequenten Trennung von Mutterschaftsurlaub und anderen unverschuldeten Abwesenheiten, so dass der Lohnanspruch bei beiden Varianten nicht mit anderen Abwesenheiten verrechnet werden kann.

Die Möglichkeit, durch Gesamtarbeitsverträge bessere Lösungen für den Mutterschutz vorzusehen (Abs. 2), ist sinnvoll. Von dieser Möglichkeit machen die Sozialpartner in vielen Branchen bereits heute Gebrauch. Sie muss deshalb beibehalten werden.

**FRSP:** Nous tenons à exprimer notre réticence à l'égard des variantes proposées par le Conseil fédéral, dans la mesure où nous estimons que la prise en charge du salaire par une assurance sociale est moins discriminatoire ou pénalisante pour les femmes en âge de procréer et pour les entreprises ayant par tradition une main-d'œuvre essentiellement féminine.

Elle n'est pas un frein à la mobilité professionnelle.

En outre, dans la mesure où tout un chacun contribue peu ou prou au financement du système, cette assurance tend à élever l'événement maternité au rang de politique sociale qui est le sien, alors que les variantes proposées par le Conseil fédéral relèguent la question au seul niveau de l'employeur et des relations de travail.

Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives de travail, règlements du personnel ou contrats individuels règlent la question par le recours à une assurance perte de gain LAMal (16 semaines) ou LCA (10, 12 ou 16 semaines en général), dont le financement est assuré paritairement.

La proposition du Conseil fédéral prend le contre-pied de la réalité, qu'elle remet profondément en cause.

Enfin, en cas d'acceptation, les propositions du Conseil fédéral laisseraient vraisemblablement subsister les législations cantonales mises en place dans l'intervalle, ce qui contribuerait, outre les difficultés d'application pratiques, à créer des inégalités selon le lieu de travail, voire des distorsions de concurrence peu compatibles avec la volonté clairement affichée par le Conseil fédéral d'instaurer un marché intérieur libéralisé.

*Effets sur l'offre et la demande de main-d'oeuvre féminine*

Les effets sur l'offre de main-d'œuvre féminine, tels qu'évalués par le Conseil fédéral, sont contestables. Dire que l'accès des femmes au marché du travail dépend de la question de la prise en charge du congé de maternité nous semble éminemment réducteur.

Pour ce qui concerne les effets sur la demande de travail féminin, il est à noter que l'instauration d'une obligation de payer le salaire à 100% (?) pendant une période plus longue, de surcroît dans un régime de crédit distinct, remet fondamentalement en cause l'étendue de l'obligation de l'employeur.

En pâtiront prioritairement les entreprises dont la main-d'œuvre est essentiellement féminine et dont on sait, le rapport explicatif l'atteste, qu'elles sont déjà fragiles (hôtellerie-restauration, commerces de détail notamment), plus largement les PME dont la capacité d'intervention sur la masse salariale est plus restreinte que celle des grandes entreprises.

A noter que d'aucuns pourraient être choqués en constatant que le Conseil fédéral, tout en admettant les effets négatifs que le projet proposé aura sur la masse salariale des PME, s'empresse de préciser que les mesures préconisées ne s'appliqueront pas au personnel de la Confédération, ni à celui des cantons et des communes.

Dans ce contexte, il nous paraît évident que par rapport au système actuel, les variantes proposées par le Conseil fédéral ne sont pas suffisamment novatrices pour être soutenues. Bien au contraire. Comme déjà dit ci-dessus, elles pourraient déployer des effets pervers, contre-productifs et rétrogrades, ce dont le Conseil fédéral est du reste conscient. Pour y remédier, l'alternative assurance nous paraît la seule envisageable.

Les deux variantes font peser sur l'entreprise une charge importante, du fait notamment de la reconnaissance d'un crédit distinct, contrairement à la jurisprudence actuelle du TF que nous approuvons. Il nous semble en outre que cette charge est particulièrement lourde lorsque les rapports de travail ont été de courte durée. Le rapport explicatif, sous rubrique "principaux effets socio-économiques" le confirme, dans la mesure où il s'avère que plus de 51% des accouchements surviennent au cours des 4èmes années de service, dont plus de 25% les deux premières années.

**SArGV:** Wir befürworten im Prinzip die Einführung eines echten Mutterschaftsurlaubes in dem Sinne, dass eine Mutter nach der Geburt mindestens 8 Wochen von der Arbeit freigestellt und dafür bezahlt wird, unabhängig davon, ob sie im gleichen Dienstjahr aus anderen Gründen wie Schwangerschaft, Krankheit, Unfall usw. an der Arbeit verhindert war.

Falls man auf eine der beiden Varianten eintreten wollte, wäre zu prüfen, ob nicht ein Teil des Mutterschaftsurlaubs auch in der letzten Schwangerschaftsperiode liegen könnte, z.B. max. 4 Wochen, um dem vielfachen Wunsch der Mütter, nach einer gewissen Zeit aus der Arbeit aussteigen zu können, besser gerecht zu werden. Dies würde den heute bewährten Krankentaggeldversicherungsmodellen entsprechen (z.B. im GAV des Bauhauptgewerbes).

**SBK:** Die Bestimmung, dass das Arbeitsverhältnis seit mindestens drei Monaten bestehen muss, stellt für uns eine unzumutbare und diskriminierende Einschränkung dar, die unter Umständen eine werdende Mutter in eine wirtschaftliche Notlage bringen kann.

**SKV:** Wir begrüßen, dass der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs nach beiden Varianten unabhängig davon besteht, ob die Arbeitnehmerin aus andern Gründen (Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft) im gleichen Dienstjahr bereits einmal an der Arbeit verhindert war. Richtig ist auch, dass die Fe-

rien nicht gekürzt werden können, weil die Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat (Art. 329b Abs. 3 VE).

Als unbefriedigend bzw. nicht gelöst betrachten wir jedoch in beiden Varianten die Dauer des Lohnanspruchs. Beide Varianten stellen gegenüber dem heutigen Zustand zwar Verbesserungen dar, erfüllen aber unsere Mindestanforderung von 14 Wochen überhaupt nicht (Variante 2) bzw. erst nach 8 Dienstjahren (Variante 1). Eine Abstufung nach Dienstjahren – Variante 1 - steht von vornherein quer zu den Erfordernissen der Berufswelt, die der Mobilität (zu Recht) einen hohen Stellenwert beimisst. Die Regelung dürfte zur Folge haben, dass nur wenige Frauen Ansprüche von mehr als 10 bis 12 Wochen erreichen. Zudem kann es wohl nicht Sinn einer Mutterschaftsurlaubsregelung sein, via Dauer des Lohnanspruchs Anreize für eine Anhebung des durchschnittlichen Gebäralters zu setzen.

Variante 2, ist leistungsseitig etwas besser, da sie unabhängig vom Dienstjahr einen Lohnanspruch von 12 Wochen statuiert. Die negativen Anreize für die Beschäftigung von Frauen im gebärfähigen Alter bleiben jedoch erhalten. Beide Varianten erachten wir als suboptimale, d.h. für die Beteiligten wie auch für die Volkswirtschaft insgesamt unbefriedigende Lösungen. Unseres Erachtens gibt es mutigere und bessere Lösungen.

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**feps:** L'introduction d'un véritable congé de maternité auquel les femmes doivent avoir droit même si elles ont été empêchées de travailler pour d'autres raisons durant l'année en cours, nous paraît primordial. La maternité ne serait ainsi plus assimilée à une maladie et les femmes n'encourraient plus le risque d'avoir, après un accouchement, à s'arrêter de travailler sans garantie de percevoir un revenu de remplacement.

**Profa:** L'aspect positif du projet mis en consultation est de s'en tenir à la volonté de trouver une solution pour couvrir la perte de gain durant la période de congé maternité qui suit la naissance d'un enfant. Ainsi, ce projet ne confond pas allocations familiales et perte de gain pour les femmes qui ont une activité professionnelle. Cela a malheureusement été le cas pour le projet d'assurance maternité refusée en votation populaire en juin 1999, lequel amalgamait "perte de gain" et "prestation de base" pour personnes à revenu modeste. Cet amalgame a certainement donné des arguments supplémentaires aux opposants à l'assurance maternité.

Cependant, le projet proposé par le Département fédéral de justice et police nous laisse insatisfaits. La première variante ne résout en rien les difficultés rencontrées aujourd'hui par les femmes et les employeurs. D'autre part, il n'apporte aucune reconnaissance sérieuse de la maternité. Quant à la seconde variante, elle reste trop insuffisante pour avoir notre soutien.

En abordant la maternité uniquement du point de vue contractuel entre employeurs et salariées, aucune des deux variantes ne fait le lien avec la santé des femmes et des nouveau-nés durant cette période (nous disons bien *santé* et non *maladie*), ni des besoins spécifiques auxquels elles se trouvent mo-

mentanément confrontées. Nous décrivons plus en détail (cf. ch. 322.2 et 322.3) les conséquences de ce choix).

**Sit:** *Délai de carence de trois mois*

Nous considérons que le droit au salaire doit exister dès le premier jour de travail. Cette disposition milite une fois de plus en faveur d'une solution de type assurance, car le droit à un congé maternité ne doit pas dépendre de la durée des rapports de service (cf. ch. 322.2). Cette disposition entrave la mobilité professionnelle des femmes. Elle ne tient pas compte du parcours professionnel particulier des femmes qui est souvent caractérisé par des contrats de durée déterminée et de courte durée.

*Naissance du droit au salaire le jour de l'accouchement*

Nous sommes favorable à cette disposition puisque toutes les absences antérieures au jour de l'accouchement doivent être prises en charge de façon distincte du congé maternité proprement dit.

*Non réduction de la durée du droit au salaire en cas d'absence pour d'autres causes d'empêchement de travailler que la maternité*

Nous sommes favorables à cette nouvelle disposition. Nous avons toujours soutenu une doctrine contraire à la jurisprudence du tribunal fédéral, car l'interprétation actuelle du CO discrimine les femmes, en ne distinguant pas les absences liées à la grossesse et au congé maternité des autres causes d'empêchement de travailler.

Dans ce sens, un alinéa supplémentaire de même teneur doit être ajouté en ce qui concerne les absences liées à la grossesse.

## 322.2 Variante 1

### *Kantone / Cantons / Cantoni*

**BE:** Zum einen schränkt Variante 1 je nach Anzahl Dienstjahre die Mobilität der Arbeitnehmerinnen markant ein. Dies entspricht weder den Anforderungen des Arbeitsmarkts noch den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen, welche gerade in jungen Jahren davon profitieren sollten, an verschiedenen Arbeitsorten Erfahrungen zu sammeln.

Zum anderen erscheint es stossend, dass eine Arbeitnehmerin, welche nach der Geburt eines Kindes wieder berufstätig wird und von einem neuen Arbeitgeber angestellt wird, die Dauer ihres Lohnanspruchs wieder aufarbeiten muss.

So ist es bei dieser Variante durchaus möglich, dass eine Frau nach der ersten Geburt einen Lohnanspruch während den vollen 14 Wochen hat. Arbeitet sie nach der Geburt während zweier Jahre bei einem anderen Arbeitgeber, beschränkt sich ihr Lohnanspruch nach einer zweiten Geburt aber lediglich auf 8 Wochen. Zudem käme es häufig vor, dass zwei gleich alte und im gleichen Betrieb arbeitende Frauen nach der Geburt eines Kindes ungleiche Ansprüche hätten: Während die eine nach der Geburt noch zu Hause bleiben könnte, weil sie in den Genuss der Lohnfortzahlung kommt, müsste die andere nach acht oder mehr Wochen wieder arbeiten gehen, da sie sonst allenfalls in finanzielle Schwierigkeiten geraten würde. Aus der Tabelle auf Seite 10 des Vernehmlassungsberichts geht zudem hervor, dass rund ein Viertel der Frauen in den er-

sten beiden Dienstjahren ein Kind bekommt. Mit dieser Variante müsste also in Kauf genommen werden, dass rund ein Viertel der Frauen nach der Geburt eines Kindes einen Lohnersatz von lediglich acht Wochen erhalten würde. Unseres Erachtens stellt dies eine unbefriedigende Situation dar.

Es muss also davon ausgegangen werden, dass in vielen Fällen eine unerwünschte Bindung der Arbeitnehmerin an ihren Arbeitgeber entsteht, welche sich mit grösster Wahrscheinlichkeit auch im Lohnbereich negativ für die Arbeitnehmerin auswirken wird.

- GL:** Die Variante 1 des Entwurfs macht die Dauer des Mutterschaftsurlaubes von der Anzahl Dienstjahre der Arbeitnehmerin abhängig. Nebst dem, dass die vom Arbeitsmarkt geforderte Flexibilität und Mobilität seiner Arbeitskräfte eingeschränkt wird, sind aus unserer Sicht weder der Arbeitsmarktstatus noch die Dienstjahre ausschlaggebende Kriterien für die Bemessung der Dauer und Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs. Entscheidend ist einzig der Schutz von Mutter und Kind. Aus diesem Grund ist eine einheitliche Lösung für alle erwerbstätigen Frauen anzustreben.
- GR:** Die Variante 1 knüpft an ein sachfremdes Kriterium an und macht die Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubes von der Anzahl Dienstjahre abhängig. Auch wenn die Berücksichtigung des Dienalters eine häufige und allgemein anerkannte Erscheinung des Arbeitsrechts ist, schiesst die Anknüpfung an dieses Kriterium am Ziel des Mutterschaftsurlaubs vorbei. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass weniger lang beschäftigte Frauen eine kürzere Erholungszeit zu Beginn ihrer Mutterschaft brauchen. Hinzu kommt, dass junge Mütter, die gar noch nicht die Gelegenheit hatten, während längerer Zeit zu arbeiten, benachteiligt werden. Die Abstufung entspricht zudem nicht mehr den heutigen wirtschaftlichen Gegebenheiten. Eine Lösung, welche die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubes von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht, stellt für die Frauen ein Mobilitätshemmnis dar. Die Wirtschaft verlangt jedoch Flexibilität und Mobilität. Eine Frau wird in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gehindert, wenn durch den Wechsel des Arbeitsplatzes ein Teil ihres Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub verloren geht.
- JU:** Cette variante fait dépendre le droit au salaire en cas de maternité de la longévité des rapports de service. Le droit au salaire s'échelonne entre 8 et 14 semaines en fonction des années de service. Selon les diverses statistiques effectuées, il apparaît que les employées conserveraient, dans la majeure partie des cas, les mêmes prétentions qu'actuellement ou verraient leur situation se péjorer. Cette solution n'est donc pas satisfaisante, étant donné qu'une femme devrait avoir travaillé durant plus de 8 ans pour le même employeur pour obtenir un congé maternité "convenable" de 14 semaines. Elle comporte au surplus deux inconvénients : elle fait dépendre le repos après un accouchement de l'ancienneté des rapports de travail de la mère au lieu de le faire répondre à des critères de santé publique et constitue un frein à la mobilité professionnelle des femmes. Cette solution est par ailleurs peu généreuse et en dessous des normes européennes. Elle coûterait en outre 54 millions supplémentaires aux employeurs, lesquels viendraient s'ajouter aux 411 millions qu'ils versent actuellement (source: AWP no. 12/01).
- NW:** Bei der Kernfrage vertreten wir die Auffassung, dass der Variante 1 der Vorzug zu geben ist.

*Parteien / Partis politiques / Partiti politici*

**CVP-Frauen:** Eine Lösung, welche die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht, stellt für die Frauen ein Mobilitätshemmnis dar. Die Wirtschaft verlangt jedoch Flexibilität und Mobilität. Eine Frau kann in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gehindert werden, wenn durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes ein Teil des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub verloren geht.

Die CVP-Frauen Schweiz sind überzeugt, dass 14 Wochen Mutterschaftsurlaub das Minimum sind, um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen. In Variante 1 haben 50 % aller Mütter lediglich einen Anspruch von 10 Wochen, was zu wenig ist.

**FDP Frauen:** Variante 1 sieht eine Abstufung der Länge des bezahlten Mutterschaftsurlaubs in Abhängigkeit von der Anzahl geleisteten Dienstjahre vor. Die FDP Frauen Schweiz sind gegen eine solche Abstufung der Länge des bezahlten Urlaubs, weil sie einerseits den Zielsetzungen des Mutterschaftsurlaubs widerspricht und andererseits den heutigen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht gerecht wird.

Wollen Arbeitgeber freiwillig ihren weiblichen Angestellten einen über die gesetzlichen Bestimmungen hinausreichenden Mutterschaftsurlaub ermöglichen, ist es ihnen selbstverständlich freigestellt, nach eigenem Bemessen dessen Länge und Entschädigungsmodalitäten von der Betriebszugehörigkeit der Mutter abhängig zu machen.

*1. Eine Abstufung der Urlaubsdauer widerspricht dem Schutzgedanken.*

Zentraler Gedanke des Arbeitsverbots (Art. 35 Abs.3 ArG) wie auch des heute diskutierten Mutterschaftsurlaubs ist Schutz der physischen und psychischen Gesundheit von Mutter und Kind. Dieses Schutzbedürfnis von Mutter und Kind besteht unabhängig von der Anzahl Beschäftigungsjahre beim jetzigen Arbeitgeber. Aus dieser Optik ist es nicht einsichtig, die Länge des Mutterschaftsurlaubs von der Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen – wie dies Variante 1 des bundesrätlichen Vorschlags vorsieht. Die gesetzlich vorzuschreibende Länge eines Mutterschaftsurlaubs ist einzig auf der Grundlage von unmittelbar notwendigen Bedürfnissen von Mutter und Kind zu bemessen; sie stellt keine „Gratifikation“ für Betriebstreue dar.

*2. Eine Abstufung der Urlaubsdauer widerspricht den heutigen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt.*

Eine Bemessung der Urlaubslänge auf der Grundlage der Dienstjahre steht zudem im Widerspruch mit dem Trend zum ausbildungsbedingten späteren Eintritt in das Berufsleben einerseits und zur heutigen – gesellschaftlich durchaus erwünschten und ökonomisch unabdingbaren – Mobilität der Arbeitskräfte andererseits. Um die Karrierechancen von Frauen nicht zu schmälern, ist der Mutterschaftsurlaub so auszugestalten, dass diese ihre Anstellung wechseln können, ohne dafür später eine Verkürzung ihres Mutterschaftsurlaubs in Kauf nehmen zu müssen. Die Ausschaltung jedes Mobilitätshindernisses ist besonders in den Jahren vor der Geburt von grösster Bedeutung, werden doch in diesem Zeitabschnitt die Grundsteine für eine berufliche Karriere gelegt. Zudem sind wohl in keinem späteren Lebensabschnitt mehr Bereitschaft und Möglichkeiten zur Mobilität so gross.

**SP:** Variante 1 ist für uns keine annehmbare Lösung und wird deshalb abgelehnt.

Mit dieser Variante kann nämlich nur die Lage eines Viertels der betroffenen Frauen merklich verbessert werden. Das ist für uns eine eindeutig zu geringe Wirkung. Gänzlich inakzeptabel ist für uns jedoch der Ansatz, wonach die Dauer der Lohnfortzahlung von der Dauer der Anstellungsjahre abhängig gemacht wird. Er steht komplett im Widerspruch zu der heute von der Wirtschaft geforderten Flexibilität und Mobilität. Junge Frauen mit und ohne akademische Ausbildung wollen/müssen in den ersten Erwerbsjahren ihre berufliche Attraktivität aufbauen, indem sie beispielsweise Berufserfahrungen sammeln, was oft mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist. Dieses erwerbsarbeitsförderliche Verhalten wird mit Variante 1 bestraft, indem die betroffenen Frauen kaum Chancen haben in den Genuss eines vollen Mutterschaftsurlaubes zu kommen. Unverständlich ist dieser Vorschlag auch vor dem Hintergrund, dass die Wirtschaft auf Grund der demografischen Entwicklung zukünftig vermehrt auf die weibliche Arbeitskraft angewiesen sein wird. Notwendig sind auch deshalb in Zukunft fortschrittliche Rahmenbedingungen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft/Familie wesentlich besser dienen als heute. Variante 1 bringt diesbezüglich keinen wirklichen Fortschritt.

*Begrüßte Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

- CNG:** Eine nach Dienstalter abgestufte Lohnfortzahlung ist für uns nicht akzeptabel. Diese Lösung benachteiligt junge Mütter bzw. Frauen mit langer Ausbildung, die noch gar nicht die Möglichkeit gehabt haben, mehrere Jahre im gleichen Betrieb zu arbeiten. Es besteht keine sachliche Rechtfertigung, diese Frauen schlechter zu stellen. Zudem widerspricht diese Variante den heutigen Anforderungen nach beruflicher Mobilität. Der CNG lehnt die Variante 1 deshalb entschieden ab.
- CP:** Nous sommes favorables à une prise en charge limitée à huit semaines. A titre tout à fait subsidiaire, au cas où le Conseil d'Etat se prononcerait en faveur d'une solution plus généreuse, il conviendrait alors de faire en sorte que la durée de prise en charge soit uniforme, indépendamment des années de service. C'est en effet dans ce sens que vont de nombreuses entreprises, en particulier celles qui s'assurent pour la perte de gain durant la maternité.
- EFS:** Bezüglich der Variante 1 (Lohnfortzahlung bei Mutterschaft gestaffelt nach Dienstjahren) halten wir fest, dass wir nicht verstehen, dass eine solche Variante überhaupt vorgelegt wird. Zum einen wird von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwartet, dass sie Berufserfahrungen sammeln, also beweglich sind und nicht acht Jahre im selben Betrieb sitzen (oder sollen Frauen im gebärfähigen Alter ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin treu bleiben, weil sie ihren Lohn für einen allfälligen Mutterschaftsurlaub sichern müssen?); zum andern hat niemand mehr die Sicherheit, dass er oder sie acht Jahre beim selben Arbeitgeber oder der selben Arbeitgeberin angestellt bleibt. Es wird also mit Voraussetzungen gerechnet, die bei näherem Hinsehen ungerecht und realitätsfremd sind.
- SArGV:** Wir lehnen eine Lohnfortzahlungspflicht im Gesetz von mehr als 8 Wochen ab. Die Wirtschaft würde damit finanziell einseitig und zusätzlich belastet. Einzelne Branchen hätten mit einer Zusatzbelastung von bis zu 30 % zu rechnen. Beide Varianten werden gleichermassen abgelehnt, wobei eventualiter die Variante 1 mit 8 bis 14 Wochen mehr Zustimmung erfahren würde. Diese Lösung hätte einerseits den Vorteil, dass die 14 Wochen wenigstens bei mehreren Dienstjahren erreicht würden und dass die Zusatzbelastung geringer ist. Sie

wäre systematisch mit dem Regime bei Krankheit und Unfall vergleichbar, das ebenfalls nach Dienstjahren abgestuft ist und von Betrieben und Arbeitnehmern durchaus verstanden und akzeptiert wird. Es wird allerdings eingewendet, dass sich diese Skala als Mobilitäts- und Einstellungs Hindernis erweisen könnte, was tendenziell richtig ist. Allerdings darf dieses Problem von der Bedeutung her auch nicht überschätzt werden.

**SGB:** Variante 1 ist für uns unannehmbar. Die Koppelung der Leistungen an das Dienstalter läuft den Anforderungen der Wirtschaft zuwider, die immer mehr Mobilität von den Arbeitnehmenden fordert. Sie benachteiligt in völlig unangemessener und sachlich nicht gerechtfertigter Weise junge Frauen und Frauen mit langer Ausbildung. Das Bedürfnis einer finanziellen Absicherung des Mutterschaftsurlaubs dieser Frauen ist genau dasselbe wie dasjenige von Frauen, die eine Dienstalter von 8 oder mehr Jahren haben. Gemäss den im Begleitbericht aufgeführten Zahlen sind mehr als die Hälfte (51,2%) der Frauen bei der Niederkunft im 1. bis 4. Dienstjahr und hätten nach dieser Variante nur einen Anspruch auf 8 bis 10 Wochen bezahlten Urlaub. Weniger als ein Viertel (23.8%) der Arbeitnehmerinnen käme in den Genuss von 14 Wochen. Wir lehnen diese Variante deshalb ab.

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**Profa:** La variante 1 prévoit un échelonnage du congé maternité selon le nombre d'années de service allant de 8 à 14 semaines. Mais l'échelle proposée, qui commence à 8 semaines, nous a étonnés et même choqués. Nous savons combien ce temps d'arrêt après l'accouchement, qui date de la première Loi fédérale sur le travail dans les fabriques du 18 juin 1914, n'est, depuis longtemps, plus admissible. Imaginer aujourd'hui une variante de congé maternité avec une échelle entre 8 et 14 semaines et de plus 14 semaines, dont bénéficieraient les femmes seulement dès la 8ème année de service nous semble tout à fait hors propos et même cynique. Connaissant les emplois souvent précaires des femmes, ainsi que leur mobilité professionnelle, c'est accepter qu'une grande partie des accouchées n'auront jamais un temps de congé maternité rémunéré suffisant. Cette variante confirmerait l'actuelle inégalité de traitement que subissent les femmes et les nouveau-nés. Elle ne tient compte ni de la santé des femmes, ni du développement des nouveau-nés, ni de l'allaitement.

Un temps de congé maternité échelonné nous semblerait acceptable s'il commençait à 14 semaines de congé maternité payé pour augmenter ensuite selon le nombre d'années de service.

La nouvelle loi sur le travail (LTr) contient des changements importants, offrant une meilleure protection pour les femmes enceintes, les accouchées et les nouveau-nés, tenant compte des connaissances actuelles. C'est dans cette logique qu'elle permet à chaque salariée de prolonger son congé maternité jusqu'à 16 semaines, ce que font depuis, la grande majorité des femmes que nous rencontrons.

Dans ce contexte, cette variante porte mépris aux femmes et s'affirme en contradiction avec les améliorations apportées à l'actuelle Ltr.

**SAB:** Im Berggebiet haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine besondere Bedeutung und sind vor allem im Dienstleistungsbereich (Hotellerie, Gastgewerbe, etc.) stark vertreten. Sie zeichnen sich auch durch eine relativ hohe Mobilität der Arbeitnehmerinnen (Tourismus) aus. Zudem ist nicht zu vergessen, dass gerade der Tourismus relativ schwach in der Wertschöpfung ist.

Die SAB spricht sich aus diesen Überlegungen für die Variante 1 aus, da diese einer moderaten Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes entspricht.

*Begründung*

Mit einer moderaten Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes gemäss Variante 1 sieht die SAB ihre Ziele am ehesten erreichbar. Diese Ziele sind: Soziale Sicherheit, Berücksichtigung der Wirtschaftsinteressen und der Entschärfung der asymmetrischen demographischen Entwicklung im Interesse aller Teile der Schweiz.

Die Mehrkosten von schätzungsweise 54 Millionen Franken (gemäss Vernehmlassungsunterlagen), die dadurch für die Arbeitgeber entstehen, ist bedeutend weniger, als die Variante 2, die mit 12 Wochen um 2 Wochen unterhalb der Leistungspflicht der EU-Lösung liegt.

Ebenso nimmt die Variante 1 auf die unterschiedlichen Leistungsstärken der Branchen Rücksicht und bietet den Verbänden und einzelnen Arbeitgebern die Möglichkeit zu weiterführenden individuellen Lösungen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und den wirtschaftlichen Bedürfnissen.

**Sit:** *Droit au salaire en fonction des années de services*

Nous avons déjà exposé (cf. ch. 322.1) notre opposition à ce principe qui entrave la mobilité professionnelle des femmes, prétérite les jeunes mères et est contraire au droit fondamental à un congé maternité de même durée pour toutes les femmes. De plus, les femmes sont en général dans les catégories salariales les plus faibles.

*Durée du droit au salaire*

Elle est insuffisante. Nous demandons un minimum de 16 semaines.

### 322.3 Variante 2

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AG:** Wir lehnen wir den vorliegenden Vorentwurf ab und geben einer Lösung den Vorzug, bei der die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubes über ein Versicherungsmodell erfolgt. Sofern der Bundesrat am vorgelegten Vorschlag festhalten sollte, ziehen wir die Variante 2 vor. Zusätzlich sind folgende Hinweise zu beachten:

**AR:** Der Vorentwurf schlägt eine individuelle Finanzierung der Lohnfortzahlung und keine Mutterschaftsversicherung vor. Die Kosten der erhöhten Lohnzahlungspflicht aufgrund des vorgeschlagenen Mutterschaftsurlaubs wären von der Arbeitgeberseite zu finanzieren. Der Arbeitgeber kann den Lohn entweder selber weiter zahlen oder - was einzelne Arbeitgeber bereits heute tun - die entsprechenden Kosten über eine Versicherung decken. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub wird eine Erhöhung der Arbeitskosten zur Folge haben. Dabei bleibt

aber zu berücksichtigen, dass es einem heute allgemein anerkannten politischen und wirtschaftlichen Ziel entspricht, die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter am Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. Begleitbericht, S. 11). Mit Blick auf dieses Anliegen ist die für die Arbeitnehmerinnen günstigere Lösung nach Variante 2 zu bevorzugen.

Der Regierungsrat unterstützt - immer unter dem Vorbehalt, dass eine der beiden vorgeschlagenen Lösungen überhaupt realisiert werden kann - einen Lohnfortzahlungsanspruch im Rahmen des vorgeschlagenen Mutterschaftsurlaubs nach der Variante 2.

**BE:** Die Variante 2 sieht für alle Arbeitnehmerinnen einen Lohnanspruch von 12 Wochen ab dem ersten Dienstjahr vor. Die Dauer des Lohnanspruchs wird demnach nicht von den Dienstjahren der entsprechenden Arbeitnehmerin abhängig gemacht. Somit gelten bei dieser Variante für alle Arbeitnehmerinnen die gleichen Voraussetzungen für den Lohnanspruch. Im Begleitbericht zum Vorentwurf wird gesagt, diese zweite Variante habe den Vorteil der Einheitlichkeit und der Klarheit.

Dem kann beigespflichtet werden. Als sehr wichtig erscheint zudem, dass mit dieser Variante die Mobilität und Flexibilität jüngerer Arbeitnehmerinnen gewahrt bzw. verbessert wird. Denn bei dieser Variante besteht kein Druck der Arbeitnehmerin, möglichst lange bei einem Arbeitgeber zu bleiben, um nach einer Geburt von einem längeren Lohnanspruch profitieren zu können. Im Weiteren erfährt eine Arbeitnehmerin keine Nachteile, wenn sie zwischen mehreren Geburten den Arbeitgeber wechselt.

Auch diese zweite Variante birgt aber grundlegende Nachteile in sich. Der Kanton Bern spricht sich grundsätzlich gegen eine Lösung aus, welche einzig von den Arbeitgebern finanziert wird.

**BS:** Von den vorgeschlagenen Varianten bevorzugen wir eindeutig die Variante 2, welche unabhängig vom Dienstjahr einen zwölfwöchigen Lohnanspruch garantiert. Die Variante 1 wird abgelehnt, da sich das Abstellen auf das Dienstalter auf verschiedenen Ebenen diskriminierend auf Frauen auswirkt. Angesichts der auf dem heutigen Arbeitsmarkt geforderten Flexibilität und Mobilität benachteiligt diese Lösung gerade junge Frauen in gebärfähigem Alter. Eine Abstufung nach Anstellungsdauer beschränkt die berufliche Mobilität einer Frau derart, dass eine ernste Beeinträchtigung der Chancengleichheit zu befürchten ist. Mit jedem Stellenwechsel wäre der Verzicht auf den bestehenden Anspruch auf Lohnfortzahlungen verbunden. Die Variante 2 ist viel eher geeignet, die Möglichkeit der Verbindung von chancengleicher Berufstätigkeit und Mutterschaft weiter zu fördern. Im Übrigen ist eine Loslösung vom Dienstalter auch in unserem Arbeitsrecht nicht neu: So wird in der Bestimmung zum Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR) im Unterschied zu Krankheit und Unfall das Dienstalter nicht berücksichtigt.

Bezüglich der in Variante 2 vorgeschlagenen Lohnfortzahlungsdauer von 12 Wochen ist zu bemerken, dass die Gelegenheit einer OR-Revision genutzt werden sollte, um mehr Kohärenz und Transparenz im Rechtsschutz von Schwangeren und Müttern zu erreichen. Der neue Art. 329f regelt den grundsätzlichen Anspruch von Arbeitnehmerinnen auf einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Eine Lohnfortzahlungsdauer von 12 Wochen stimmt damit nicht überein, was uns problematisch erscheint. Wir würden es vorziehen, wenn

sich die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht an der Dauer des Mutterschaftsurlaubs orientieren würde (weiteres unter Art. 329f).

- GE:** La durée du droit au salaire doit être la même pour toutes les salariées, indépendamment de la durée des rapports de travail, afin de garantir la mobilité des jeunes femmes, d'assurer l'égalité de traitement ainsi que la transparence et la sécurité juridique. Nous nous prononçons donc en faveur de la variante 2, mais souhaitons que la durée du droit au salaire soit de 16 semaines, en cohérence avec la loi fédérale sur le travail.
- GR:** Die Variante 2 knüpft nicht an die Anzahl Dienstjahre an und verbessert mit diesem klaren, einheitlichen und praktikablen Ansatz die Mobilität sowie die finanzielle Situation der jüngeren Frauen bzw. Mütter. Die Dauer von 12 Wochen erscheint indessen zu kurz. So kennen einige Kantone bereits heute eine grosszügigere Lösung für die Mitarbeiterinnen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und sehen die EG-Richtlinien einen Minimal-Ansatz von 14 Wochen vor.
- JU:** La variante 2 prévoit un droit au salaire durant 12 semaines dans tous les cas. Cette solution a l'avantage de la simplicité. Les analyses montrent en outre que cette variante favorise la situation financière de plus de la moitié des travailleuses. Au surplus, elle ne présente pas l'inconvénient de restreindre la mobilité chez les femmes. Par contre, elle est lourde pour les employeurs, qui, passé les 3 premiers mois de service, devront payer le salaire en cas de maternité durant 3 mois. Cette variante paraît dès lors plus judicieuse que la première, même si elle n'est de loin pas suffisante au regard d'une véritable politique en matière de protection de la maternité.
- OW:** Der Variante 2 wird aus verschiedenen Gründen der Vorzug gegeben.
- Die Wirtschaft verlangt heute Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmenden. Dieser Forderung widerspricht es, die Dauer der Lohnfortzahlung bei Mutterschaft von der Dauer des aktuellen Anstellungsverhältnisses abhängig zu machen. Im Weiteren würden dadurch Frauen bestraft, die bereits vor Mitte 20 gebären, ist es in diesem Alter doch ausgeschlossen, bereits sieben oder mehr Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt zu sein. Beim Mutterschaftsurlaub sollten auch nicht die Dienstjahre eine Rolle spielen, sondern die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin Mutter wird. Ein Kleinkind benötigt ungeachtet der Dienstjahre die Aufmerksamkeit der Mutter. Die Variante 2 hat zudem den Vorteil einer einheitlichen und klaren Regelung.
- SH:** Von den beiden vorgeschlagenen bevorzugen wir Variante 2, welche eine Lohnzahlungspflicht von zwölf Wochen vorsieht, und zwar unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Variante 1 stellt für Frauen im gebärfähigen Alter ein Mobilitätshemmnis dar.
- SO:** Sollte die vorliegende Revision des Obligationenrechts entgegen unseren Erwartungen weiterverfolgt werden, so wäre die Variante 2 vorzuziehen. Arbeitnehmerinnen mit geringem Dienstalter oder mit häufig wechselnder Anstellung sind in der Regel tief entlohnt. Sie sind nicht in der Lage, genügend Ressourcen zu bilden, um eine längere Phase ohne Arbeitseinkommen überbrücken zu können. Deshalb sind sie am dringenden auf Ersatz des Lohnausfalles wegen Mutterschaft angewiesen.
- SZ:** Eine Abstufung der Dauer des Lohnanspruches nach dem Dienstalter lässt sich mit den heutigen Anforderungen an die berufliche Mobilität der Arbeitnehmerin-

nen nicht vereinbaren. Unbestrittenermassen ist der Arbeitsmarkt auf qualifizierte Arbeitnehmerinnen angewiesen. Aus gesellschafts- und sozialpolitischer Sicht wäre es überdies stossend, wenn der bezahlte Mutterschaftsurlaub zum Privileg der langjährigen Mitarbeiterinnen würde.

Unter Verweis auf diese grundsätzlichen Bemerkungen bevorzugen wir Variante 2.

**ZG:** Der Bundesrat will einen echten Mutterschaftsurlaub einführen. Zur Dauer des Lohnanspruchs der Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs unterbreitet er zwei Varianten: Variante 1 ist nach dem Dienstalter abgestuft. Dabei wird das Maximum von 14 Wochen mit dem achten Dienstjahr erreicht. Nach Variante 2 hat die Wöchnerin Anspruch auf den vollen Lohn während 12 Wochen. Anders als nach geltendem Recht besteht der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs nach beiden Varianten unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin im gleichen Dienstjahr aus andern Gründen (z.B. Unfall, Krankheit) an der Arbeit verhindert war. Dies ist für werdende Mütter eine echte Verbesserung und ist zu unterstützen.

Kernpunkte der genannten OR-Revision sind also die vorgeschlagenen Varianten. Aus sozialpolitischen Überlegungen geben wir Variante 2 den Vorzug. Gewollt oder ungewollt, die Firmentreue hat an Bedeutung verloren. Vielmehr wird von den Arbeitnehmerinnen eine hohe Mobilität erwartet. Besonders bei jungen Frauen ist die Fluktuation in Betrieben recht gross. Dies hat einerseits zu tun mit ihren familiären Verpflichtungen, andererseits aber auch mit andern Gründen (Saisonstellen, Teilzeitstellen, Aus- und Weiterbildungsphasen usw.). Zudem sind junge Frauen mit bescheidener Ausbildung und kurzer Anstellungsdauer oft auch Opfer von Strukturveränderungen. Diese Gründe führen uns zum Schluss, dass Variante 2 die sozial gerechtere Lösung darstellt und zudem in der Praxis einfacher zu handhaben ist.

#### *Parteien / Partis politiques / Partiti politici*

**CSP:** Ein genereller bezahlter Mutterschaftsurlaub von 12 Wochen wird von der CSP Schweiz rundweg abgelehnt. Die vorgeschlagene Dauer ist auch im Vergleich mit den umliegenden Staaten lächerlich gering (Deutschland 14 Wochen, Frankreich / Österreich 16 Wochen, Italien 20 Wochen). Sie ist der Schweiz unwürdig.

**CVP-Frauen:** In Variante 2 wird den Arbeitnehmerinnen 12 Wochen Mutterschaftsurlaub zugesprochen. Für die CVP-Frauen liegt die untere Grenze bei 14 Wochen. Auch in den EU-Richtlinien wird ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen verlangt. Die meisten Mitgliedstaaten und verschiedene Schweizer Kantone haben jedoch jetzt schon eine grosszügigere Lösung.

**Grüne:** Es wäre absolut falsch, die Variante 1 des bundesrätlichen Vorschlags zu unterstützen. Gerade bei jungen Frauen zielt eine Lösung mit einer Abstufung der Zahlungen je nach Dienstalter völlig an den gegebenen Realitäten vorbei. Wir weisen diese Variante 1 deshalb in aller Entschiedenheit zurück. Die vorgeschlagene Variante 2 eines Mutterschaftsurlaubs von 12 Wochen für alle erwerbstätigen Mütter stellt für uns eine absolut minimale Lösung, mit einer sehr willkürlich gewählten Dauer dar.

**SP:** Diese Variante ist eine brauchbare Diskussionsgrundlage, die allerdings noch verbessert werden muss. Mit dem gewählten Lösungsansatz sind wir einverstanden. Er ist, weil die Dauer des Anspruch nicht mehr an die Dienstjahre ge-

koppelt ist, einheitlich und klar. Wenn auch die Wirkung noch nicht optimal ist, so bringt sie gegenüber Variante 1 für deutlich mehr der betroffenen Frauen eine wesentlich merkliche Verbesserung (Variante 1: ein Viertel; Variante 2: die Hälfte).

Variante 2 verursacht Gesamtkosten von 535 Millionen Franken, was 0,24 Prozent der heutigen Gesamtlohnsumme darstellt. Variante 1 bringt Gesamtkosten von 465 Millionen Franken, was 0,21 Prozent der totalen Lohnsumme entspricht. Der finanzielle Mehraufwand von 70 Millionen Franken bzw. 0,03 Prozent, der sich gegenüber der Variante 1 ergibt, ist gemessen an der oben erwähnten Wirkung absolut vertretbar.

Nicht einverstanden sind wir mit einem Mutterschaftsurlaub von nur 12 voll bezahlten Wochen. Wir beantragen einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit folgender Begründung:

Die erhöhte Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt ist heute ein allgemein anerkanntes politisches und wirtschaftliches Ziel. Der zukünftige Arbeitsmarkt braucht die Frauen immer mehr. Damit Beruf und Familie befriedigend verbunden werden können, sind fortschrittliche familienpolitische Rahmenbedingungen absolut notwendig. Der Mutterschaftsurlaub stellt eine solche Rahmenbedingung dar. Einem bezahlten Mutterschaftsurlaub, der nicht einmal das von der EU festgelegte Minimum von 14 Wochen erfüllt, können wir deshalb nicht zustimmen. Mit der Forderung nach einem Mutterschaftsurlaub, der 16 Wochen dauert und voll bezahlt wird, stehen wir in keiner Art und Weise abseits. Viele uniliegende europäische Länder kennen seit Jahren einen Mutterschaftsurlaub, der weit grosszügiger ist als das von der EU festgelegte Minimum von 14 Wochen.

Wir sind mit Abs. 2 einverstanden; weil er eine wichtige Neuerung bringt. Die Dauer des Lohnanspruchs während des Mutterschaftsurlaubs kann nicht mehr gekürzt werden, weil die Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr aus anderen Gründen als der Mutterschaft arbeitsverhindert war.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CNG:** Eine generelle Lohnfortzahlung von 12 Wochen für alle Wöchnerinnen ist eine bescheidene Lösung und liegt unter dem europäischen Minimum. Sie hat aber den Vorteil der Einfachheit und Klarheit. Zudem werden mit diesem Vorschlag vor allem Frauen besser gestellt, die heute über eine schlechte Absicherung verfügen. Für den CNG bildet die Variante 2 deshalb eine Diskussionsbasis. Nachbesserungen sind jedoch unabdingbar.

Der Finanzierungsvorschlag ist problematisch. Da das ganze finanzielle Risiko beim einzelnen Betrieb liegt, steigt die Gefahr der Diskriminierung junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Risiko wird sogar im Begleitbericht erwähnt und lässt sich nicht mit einem Hinweis auf das Gleichstellungsgesetz aus der Welt schaffen.

Dazu kommt, dass sich der Bundesrat beim Finanzierungsvorschlag über die Motion „Mutterschutz und Mischfinanzierung“ (00.3182) der SGK-NR hinweggesetzt hat. Die Motion sieht eine achtwöchige Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeber und eine Finanzierung von weiteren sechs Wochen aus der EO-Kasse vor. Die Motion stellt eine Kompromisslösung dar und wurde sowohl vom National- als auch vom Ständerat überwiesen.

Der CNG beantragt deshalb, dass der Bundesrat bei der Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs die von National- und Ständerat überwiesene Motion der SGK-NR weiterverfolgt und eine Mischfinanzierung vorschlägt.

**EFS:** Für den ZV des EFS geht nur die Variante 2 in die richtige Richtung, wonach jeder Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat, ein Mutterschaftsurlaub mit Lohn zukommt. Aber eben: Wo bleiben die selbständig erwerbenden Frauen?

In Art. 324a bis werden nur 12 Wochen Lohnfortzahlung vorgeschlagen. Weitere 2 Wochen kann die Arbeitnehmerin gemäss Art. 329f beziehen; für diese Zeit muss sie aber finanziell selbst aufkommen. Wir halten diese Lösung für ungerecht, weil nur Frauen, die es sich leisten können, die bessere Lösung, das heisst 14 Wochen wählen können. Das Minimum bleibt aus unserer Sicht ein bezahlter Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen von 14 Wochen.

Wir bleiben bei der These, dass Stillen und Abstillen Zeit brauchen, und diese Zeit gewährt werden muss. 16 Wochen sind nötig für Stillen und Abstillen - letzteres muss eingeplant werden, wenn die Kinder nicht am Arbeitsplatz gestillt werden können. Grundsätzlich fordert der EFS weiterhin 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen.

**SGB:** Variante 2 erachten wir als brauchbare Diskussionsbasis, die allerdings noch verbessert werden muss. 12 Wochen sind ungenügend und liegen sogar unter dem europäischen Minimum von 14 Wochen. Wir verlangen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Viele der umliegenden EU-Länder haben seit langem einen Mutterschaftsurlaub, der 16 oder mehr Wochen beträgt.

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**AJPA:** Les solutions envisagées pour le versement du salaire pendant le congé de maternité suscitent de notre part une remarque : la variante 1 proposée porte atteinte à la mobilité professionnelle des femmes en prétéritant celles qui sont amenées, pour des raisons parfois indépendantes de leur volonté, à changer d'employeur ; ce peut être, à notre sens, assimilé à une discrimination sexiste peu compatible avec la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1, art. 3). Pour cette raison, et parce qu'elle améliore la situation d'un plus grand nombre de femmes, la variante 2 nous semble préférable.

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**feps:** Cet article qui règle la question du salaire dû pendant le congé de maternité n'est acceptable que selon la variante 2.

La première variante proposée qui échelonne la durée du droit au salaire en fonction du nombre d'années de service est, à notre sens, injuste et inadaptée à la société dans laquelle nous vivons. En effet, la mobilité et la flexibilité sont aujourd'hui requises et pratiquées dans le monde du travail. Il serait donc contradictoire de privilégier les femmes qui sont restées plusieurs années chez le même employeur. Cette solution viserait à pénaliser, en cas de grossesse, les femmes qui entrent dans la vie professionnelle, soit les femmes très jeunes ou celles qui ont fait des longues études, par exemple. Cette variante instaurerait

une sorte de congé de maternité *au mérite*. Nous la considérons comme inacceptable.

Il convient donc absolument d'adopter la seconde variante qui préconise de verser 100% du salaire durant les 12 semaines qui suivent l'accouchement à partir de la première année de service. Cependant, nous sommes d'avis qu'il faudrait étendre ce droit à 14 semaines, minimum en Europe, et même à 16 semaines (4 mois), ce qui correspond à un congé maternité standard.

**FZ LU:** Wir bevorzugen die Variante 2. Unseres Erachtens bestehen keine sachlichen Gründe, welche eine Abstufung je nach geleisteten Dienstjahren rechtfertigen würde. Ferner würde die Variante 1 den heutigen Realitäten und Forderungen nach Mobilität auf dem Arbeitsmarkt diametral entgegenlaufen.

**Profa:** La variante 2 est, bien entendu, beaucoup plus favorable et équitable. Elle présente cependant aussi des lacunes

- Le congé de 12 semaines représente au vu de notre expérience un temps de congé maternité insuffisant. Les 16 semaines généralement proposées ne le sont pas par hasard. Elles correspondent au moment où l'enfant quitte son état de nouveau-né, peut commencer une alimentation variée. C'est le temps nécessaire aux parents pour accueillir leur enfant et mettre en place une nouvelle organisation équilibrée entre travail et famille. Or, gardons à l'esprit que cette période de la vie va conditionner une part prépondérante du développement et de la socialisation de l'enfant.
- Comme la variante 1, la variante 2 ne concerne que les salariées et ne couvre donc pas les femmes qui ont une activité professionnelle indépendante. Ceci nous apparaît pourtant indispensable. De plus, le projet n'offre pas un congé équivalent aux parents qui accueillent un enfant en adoption, alors que ceux-ci sont confrontés à des besoins équivalents.

**SapV:** Die Abstufung des zeitlichen Lohnanspruchs nach Dienstjahren ist der Mobilität der Arbeitskräfte hinderlich und diskriminiert oft junge Frauen. Flexible Arbeitskräfte erleichtern gerade in Kleinst- und Kleinbetrieben die Organisation von mutterschaftsbedingten Personalengpässen. Dies stellt nach unseren Erfahrungen ein weit grösseres Problem dar als der mögliche Missbrauch. Wir lehnen daher die Variante 1 des Bundesrats ab.

Variante 2 berücksichtigt diesen Aspekt, geht aber mit 12 Wochen um die Hälfte über den vom Arbeitsgesetz vorgesehenen Zwangsurlaub von 8 Wochen hinaus. Dies führt zu einer einseitigen finanziellen Belastung des Arbeitgebers, die weder mit dem arbeitsrechtlichen Schutz noch mit der Lastenäquivalenz begründet werden kann. Gerade in den Apotheken, wo die jungen Mitarbeiterinnen überdurchschnittlich oft ihre Erwerbstätigkeit nach der ersten Niederkunft für eine längere Zeit aufgeben, stellt eine Lohnzahlung während 12 Wochen eine übermässige Belastung von Kleinst- und Kleinbetrieben dar. Wie heute schon, soll es jedem Betrieb freistehen, über das gesetzliche Minimum hinaus, eine Lohnzahlung anzubieten, welche die Arbeitnehmerin besserstellt. Wir lehnen daher die Variante 2 des Bundesrats ebenfalls ab und beantragen im Falle einer OR-Lösung einen von den Dienstjahren unabhängigen Lohnanspruch von 8 Wochen.

Vgl. auch Ziff. 312.

**SBMV:** Zur Frage der Dauer des Lohnanspruchs sind ein dienstalterabhängiges und ein dienstalterunabhängiges Modell in die Vernehmlassung geschickt worden. Im Sinne unserer GAV-Lösungen bevorzugen wir die vom Dienstalter unabhängige Variante.

**Sit:** Cette variante va dans le bon sens, puisque toutes les mères ont le même droit quelle que soit la durée des rapports de service. Une durée de 12 semaines est toutefois insuffisante, puisque nous demandons un minimum de 16 semaines.

### 323 Art. 324a<sup>ter</sup>

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

**OW:** Die Übernahme des Inhalts von Art. 324a Abs. 4 OR in diesen neuen Artikel, so dass er Anwendung findet auch bei Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs, ist angezeigt. Weitere Bemerkungen erübrigen sich.

*Parteien / Partis politiques / Partiti politici*

**SP:** Mit diesem Artikel sind wir einverstanden. Diese Regelung ist notwendig, weil damit auch in Zukunft fortschrittlichere Lösungen getroffen werden können und gleichzeitig ein Schutz eingebaut wird, der Frauen vor schlechteren Lösungen, als sie im OR vorgesehen sind, schützt.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**SArGV:** Wir könnten – bei einem achtwöchigen bezahlten Urlaub – auch die vorgeschlagenen Änderungen der Art 324a<sup>ter</sup> (Gleichwertige Regelungen), 324b (Randtitel), 329 (Randtitel) und 362 Abs. 1 (Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers) akzeptieren.

### 324 Art. 324b

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**SArGV:** Vgl. Ziff. 324.

### 325 Art. 329

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**SArGV:** Vgl. Ziff. 324.

326 Art. 329b Abs. 2 und 3 / Art. 329b al. 1 et 2 / Art. 329b cpv. 1 e 2

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AG:** Die vorgeschlagene Möglichkeit der Ferienkürzung bei einer Arbeitsverhinderung wegen Schwangerschaft von mindestens zwei Monaten stellt einen Rückschritt gegenüber der heutigen Regelung (drei Monate) dar und kann nicht akzeptiert werden. Richtig ist hingegen, dass neu eine Ferienverkürzung nach einer Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaftsurlaubs nach Abs. 3 VE nicht mehr erlaubt ist.

**AR:** Vgl. Ziff. 328

**BE:** Im Gegensatz zum geltenden Recht unterscheidet der Vorentwurf zwischen Ferienkürzung wegen Schwangerschaft und Ferienkürzung wegen Niederkunft. Damit lehnt er sich an den Art. 324a VE, welcher diese Unterscheidung gleichermaßen für den Lohnanspruch vornimmt.

Die Ferienkürzung scheint uns angebracht bei einer zweimonatigen Abwesenheitsdauer infolge Schwangerschaft, zumal eine Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaftsurlaub keine Ferienkürzung mehr erlauben würde.

**BS:** Wir begrüßen die Neuregelung in Abs. 3, dass die Ferien nicht gekürzt werden dürfen, weil die Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat. Hingegen ist die vorgeschlagene Verschlechterung - Ferienkürzung wegen Schwangerschaftsabsenzen bereits ab 2. Monat - abzulehnen, insbesondere, da möglicherweise bereits die geltende Regelung von Art. 329b Abs. 3 OR gegen das verfassungsmässige Verbot der (direkten) Diskriminierung nach Art. 8 Abs. 2 BV verstösst.

**GE:** Al. 2 : la grossesse ne peut toucher que les femmes. Nous estimons dès lors qu'il est discriminatoire à l'égard des femmes de prévoir la possibilité de réduire les vacances en cas d'empêchement de travailler en raison d'une grossesse après plus d'un mois d'absence.

Nous sommes favorables à l'al. 3.

**GR:** Wir stimmen zu, dass der Arbeitgeber die Ferien der Arbeitnehmerin nicht deshalb kürzen darf, weil sie einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat.

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

**OW:** Es liegt in der Systematik des Vorentwurfs, zwischen Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft und derjenigen infolge Niederkunft (Mutterschaftsurlaub) zu unterscheiden. Diese Unterscheidung ist bei der Regelung der Lohnfortzahlung (Art. 324a VE und Art. 324a<sup>bis</sup> VE) angezeigt, weshalb es richtig ist, dieser Systematik auch bei der Regelung der Ferienkürzung zu folgen.

Dies hat zur Folge, dass im Vorentwurf die Ferienkürzung wegen Schwangerschaft neu zusammen mit den andern Fällen von unverschuldeter Arbeitsverhinderung behandelt wird (Art. 329b Abs. 2). Gegenüber dem geltenden Recht birgt diese Änderung einen Rückschritt, da eine Kürzung bei Arbeitsverhinderung wegen Schwangerschaft künftig bereits bei zwei Monaten möglich sein wird. Heute wird eine dreimonatige Absenz wegen Schwangerschaft für eine Ferienkürzung vorausgesetzt. Dieser Rückschritt wird indessen angesichts der

Neuregelung, wonach eine Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaftsurlaub keine Ferienkürzung mehr erlaubt (Art. 329b Abs. 3 VE), in Kauf genommen.

**VD:** Nous soulevons un point qui nous paraît tout à fait positif, soit que le congé de maternité ne permet pas de réduire les vacances, ne pouvant plus s'additionner à d'autres causes d'empêchement de travailler (art. 329b, al. 2 et 3).

**VS:** Dans le droit actuel, à la fois l'absence due à la grossesse et à l'accouchement pouvait conduire à une réduction proportionnelle du droit aux vacances. Nous saluons le fait que dans le projet il est prévu que l'empêchement de travailler dû au congé maternité ou à l'accouchement ne donnera plus lieu à une réduction de la durée des vacances.

**ZG:** Das Wort „auch“ in Abs. 3 ist missverständlich und sollte gestrichen werden, vor allem wenn dieser Absatz in Verbindung mit Abs. 2 gelesen wird. Gemäss Bericht des Bundesrats dürfen die Ferien wegen des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden, auch wenn dieser länger als einen Monat dauert.

**ZH:** Aus der Gleichstellung der Schwangerschaft mit den anderen Arbeitsverhinderungsgründen in Abs. 2 ergibt sich eine Verschlechterung der Stellung der Schwangeren. Bisher durfte bei schuldloser Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft erst vom dritten vollen Monat an der Ferienanspruch gekürzt werden. Neu wäre dies bereits vom zweiten Monat an möglich. Die Argumentation, dass diese Regelung dadurch gerechtfertigt sei, dass die Mutterschaft nicht mehr zu einer Ferienkürzung führe, ist kleinlich.

Abs. 3 bringt demgegenüber eine begrüssenswerte Optimierung, indem auch im Falle von Mutterschaftsurlauben von länger als zwei Monaten der Ferienanspruch nicht gekürzt werden darf.

#### *Parteien / Partis / Partiti*

**SP:** Wir sind mit Abs. 3 einverstanden. Er verhindert, dass Ferien gekürzt werden könnten, wenn ein Mutterschaftsurlaub bezogen wird.

#### *Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CNG:** Der CNG begrüsst, dass in der neuen Regelung keine Ferienkürzungen aufgrund des Mutterschaftsurlaubs möglich ist.

Es ist hingegen nicht einzusehen, warum die Einführung eines Mutterschaftsurlaubes die Stellung der Frauen während der Schwangerschaft verschlechtern soll. Dies gilt umso mehr, als dass der vorgesehene Mutterschaftsurlaub vollumfänglich nach der Niederkunft zu beziehen ist. Möglichen Komplikationen während der Schwangerschaft wird dadurch nicht Rechnung getragen. Zudem ist mit der neuen Regelung auch vorgesehen, dass die Abwesenheiten aufgrund der Schwangerschaft mit anderen Abwesenheiten verrechnet werden können. Der CNG lehnt diesen Rückschritt gegenüber der geltenden Regelung ab und beantragt folgende Änderungen:

Abs. 2: Streichung des Wortes „Schwangerschaft“ in der Aufzählung

Abs. 3: „... den Mutterschaftsurlaub bezogen hat *oder wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.*“

**CP:** Le droit actuel prévoit que toute absence liée à la grossesse et à la maternité peut entraîner, dès le troisième mois complet d'absence, une réduction correspondante du droit aux vacances. La disposition de l'avant-projet qui prévoit de

ne plus tenir compte du congé de maternité pour une réduction du droit aux vacances et de ramener à un seul mois de «franchise» les absences durant la grossesse, comme pour les autres empêchements de travailler tels que maladie et accident, nous paraît tout à fait logique et emporte donc notre adhésion.

**EFS:** Die Gleichbehandlung von Krankheit und Schwangerschaft vor der Niederkunft ist sinnvoll, wenn ein Mutterschaftsurlaub eingerichtet wird, der nicht mit Ferien aufgerechnet werden kann.

**SArGV:** Die bisherigen Ferienkürzungsregeln werden durch Neuerungen ersetzt, die wir akzeptieren könnten. Wir hätten also nichts dagegen, dass wegen eines Mutterschaftsurlaubes von 8 Wochen die Ferien nicht gekürzt werden dürfen.

**SGB:** Im gleichen Sinne wie / Dans le même sens que / Nello stesso senso di CNG

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**feps:** Nous sommes d'accord avec la modification de cet article qui stipule que l'employeur ne peut pas réduire les vacances d'une employée qui a été empêchée de travailler en raison d'une grossesse ou d'un accouchement.

**Profa:** Relevons encore un aspect favorable du projet de modification du CO : celle-ci prévoit en effet qu'aucune diminution de la durée des vacances ne découlerait du congé maternité, alors que cela est trop souvent le cas aujourd'hui.

**Sit:** *Al. 2 :* Il est inacceptable de rajouter la grossesse aux autres cas d'empêchement de travailler donnant la possibilité d'une réduction de la durée des vacances après plus d'un mois d'absence. Au même titre que pour le congé maternité, un homme ne verra jamais son droit aux vacances réduit en raison de sa grossesse. Il s'agit d'une discrimination des femmes qui doit être supprimée.

*Al. 3 :* Nous sommes favorables à cette alinéa. Compte tenu du commentaire ci-dessus, il s'agit de rajouter la grossesse à l'al. 3 afin d'empêcher l'employeur de réduire la durée des vacances d'une travailleuse en raison d'un congé maternité *et d'une grossesse*.

327 Art. 329f

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**AG:** Ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Umfang von 14 Wochen ist angemessen. Stossend bleibt aber, dass der Lohnanspruch einzig im Falle der Variante 1 von Art. 324a<sup>bis</sup> Abs. 2 lit. f VE - also nach acht Dienstjahren - der Länge des Mutterschaftsurlaubs entspricht.

**AR:** Der Regierungsrat spricht sich für einen Mutterschaftsurlaub im Sinne des Vorentwurfs aus. Im Vergleich mit dem Mutterschaftsschutz in anderen europäischen Ländern, der bedeutend umfassender ist als in der Schweiz, ist der vorgeschlagenen Dauer eines Urlaubs von 14 Wochen zuzustimmen. Die vorgeschlagene Karenzfrist und Ferienkürzung werden ebenfalls unterstützt.

**BE:** Das Arbeitsgesetz räumt den Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen vor (vgl. Art. 35a Abs. 3 ArG). Im Sinne der Einheitlichkeit wird es als sinnvoll erachtet, den Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub im Obligationenrecht ebenfalls auf 16 statt 14 Wochen festzulegen.

**BS:** Die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs auf dem Wege einer OR-Revision ist als unabdingbar für Arbeitnehmerinnen anzusehen, welche nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen.

Wie bereits oben unter Art. 324a bis ausgeführt, wäre es allerdings für eine grössere Durchschaubarkeit und Koordination der bundesrechtlichen Regelungen von Urlaub und Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft wünschenswert, wenn die Lohnfortzahlungspflicht der Dauer des Mutterschaftsurlaubs entsprechen würde. Der vorgeschlagene 14-wöchige Mutterschaftsurlaub stimmt auch nicht mit dem nach Arbeitsgesetz möglichen Urlaub von 16 Wochen und dem 16-wöchigen Kündigungsschutz des OR überein, weshalb durchaus auch über einen 16 Wochen dauernden bezahlten Mutterschaftsurlaub nachgedacht werden könnte, wie er bereits in vielen Kantonen und in ähnlicher Form auch im Bund für die Staatsangestellten gilt (Basel-Stadt: Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, SG 162.420). Im Übrigen böte sich gerade für die Finanzierung einer solchen Regelung die Lösung über die EO an.

In diesem Zusammenhang dürfen auch die gesundheitlichen Aspekte eines genügend lange dauernden Mutterschaftsurlaubs keinesfalls ausser Acht gelassen werden. Nur durch eine möglichst mütterfreundliche Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubs kann beispielsweise das staatlich erklärte Ziel der Förderung des für die Gesundheit von Mutter und Kind sehr wichtigen Stillens (empfohlene Mindeststillzeit 4-6 Monate) erreicht werden, insbesondere da die im Arbeitsgesetz verankerte Möglichkeit, während der Arbeitszeit zu stillen aus verschiedenen Gründen häufig als illusorisch anzusehen ist. Auch können Druck und Ängste von Frauen, die arbeiten (viele wollen nicht nur, sondern sie müssen auch, da oft nur zwei Einkommen einen genügenden Lebensunterhalt der Familie gewährleisten) genommen werden, was labile Gesundheitszustände, wie beispielsweise postnatale Depressionen, vermindert und nicht zuletzt die Bereitschaft Kinder zu bekommen erhöht. Dass ein gut ausgebauter und bezahlter Mutterschaftsurlaub zwar Kosten verursacht, aber bei näherem Hinsehen dem Staat inkl. Gesundheitswesen und der Arbeitgeberschaft mindestens ebenso viele Vorteile bringt, liegt auf der Hand.

**GE:** Nous sommes favorables à l'introduction de cet article, dans la mesure où il couvre aussi les travailleuses qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail.

En revanche nous estimons que la durée de ce congé maternité doit être de 16 semaines pendant lesquelles la femme a droit à un revenu.

**GR:** Die 14-wöchige Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist grundsätzlich zu prüfen.

**JU:** Le Gouvernement estime que cette disposition est nécessaire afin que les travailleuses non soumises à la loi sur le travail aient également droit à un congé de maternité. La durée du congé pourrait éventuellement être allongée à 16 semaines, comme dans la loi sur le travail. Celle-ci permet en effet à la femme qui le désire de ne pas travailler durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Par ailleurs, l'article précité ne prévoit un congé qu'en cas de maternité. La question de l'adoption doit également être réglée de façon similaire.

**OW:** Es stellt sich die Frage, ob der Anspruch auf einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub nicht auch einen 14-wöchigen Lohnfortzahlungsanspruch auslösen sollte. Es sollte geprüft werden, ob der Nachteil der Variante 2, wonach stets zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs ohne Lohn verbleiben, nicht aufgehoben, und eine volle Lohngarantie zugesichert werden kann.

**ZG:** Das Arbeitsverbot von 14 Wochen stimmt weder mit dem Arbeitsgesetz (Art. 35a: acht Wochen plus acht Wochen, wenn die Arbeitnehmerin dies will) noch mit dem Lohnzahlungsanspruch überein. Damit wird eine Gelegenheit zur Harmonisierung dieser Fristen verpasst.

Dieses Arbeitsverbot hat die Wirkung, dass Arbeitnehmerinnen mit wenigen Dienstjahren (bis sieben Dienstjahre) einen gesetzlich verordneten Lohnausfall von ein bis sechs Wochen (Variante 1) bzw. zwei Wochen (Variante 2) in Kauf nehmen müssen. Diese Situation kann zu Engpässen für Eltern mit kleinem Einkommen führen. Ausserdem hat dies einen grossen administrativen Mehraufwand zur Folge, da in den Betrieben Lohnkürzungen vorgenommen werden müssen.

Zusätzlich schreibt der neue Artikel auch vor, dass der zwingende Mutterschaftsurlaub, der gemäss Bundesrat dem Gesundheitsschutz von Mutter und Kind dient, nur für Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsverhältnis von über drei Monaten gilt. Obwohl dies ein Widerspruch in sich ist, da Gesundheitsschutz nichts zu tun hat mit der Anstellungsdauer, sollte dies so belassen bleiben, damit betroffene Frauen nicht gesetzlich gezwungen werden, 14 Wochen ohne Lohn auszukommen. Nach heutigem Arbeitsgesetz können sie wenigstens 8 Wochen nach der Niederkunft wieder arbeiten, wenn sie dies wollen.

Zur Harmonisierung dieser Fristen und zur Verhinderung von Lohnlücken und Verminderung des administrativen Aufwands schlagen wir deshalb vor:

- Mutterschaftsurlaub gemäss Variante 2: generell 12 Wochen
- Arbeitsverbot in Art. 329f OR: 12 Wochen

Gemäss Art. 35a des Arbeitsgesetzes hat die Arbeitnehmerin immer noch die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen zu verlängern (jedoch ohne Lohn), da sie nur arbeiten muss, wenn sie ihre Zustimmung gibt. Wenn sie aber will bzw. finanziell darauf angewiesen ist, kann sie nach 12 Wochen wieder arbeiten.

**ZH:** Hier würde sich eine Gleichstellung mit dem Urlaubsanspruch nach Arbeitsgesetz rechtfertigen. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb Arbeitnehmerinnen, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, nicht auch den gleichen Freistellungsanspruch haben sollten, dies umso mehr, als es sich um eine arbeitsrechtliche Schutzbestimmung handelt, die unabhängig von der Dauer der Lohnfortzahlung gilt und die es der Familie ermöglicht, sich mit der neuen Situation in Ruhe auseinander zu setzen. Gleichzeitig geht es um einen Beitrag zur Förderung der gesunden körperlichen und geistig-seelischen Entwicklung der Kinder und kann den Staat im Bereich der Jugendhilfe entlasten, soweit der Urlaub bezahlt ist.

Wenn sich der Freistellungsanspruch mit Ausnahme von acht- und mehrjährigen Dienstverhältnissen mit keiner der beiden Lohnfortzahlungsvarianten deckt,

müsste in praktisch allen Fällen ein grösserer oder kleinerer Lohnausfall in Kauf genommen werden. Dies würde wiederum dazu führen, dass sich Frauen mit niederen Einkommen keinen 14-wöchigen Urlaub leisten könnten. Zum Wohl der Mutter und ihrer Familie müsste aber allen erwerbstätigen Frauen unabhängig von ihrem Einkommen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen zustehen.

#### *Parteien / Partis / Partiti*

**SP:** Diesen neu geschaffenen Artikel erachten wir als ausserordentlich wichtig. Mit diesem Artikel wird die grundsätzliche Anerkennung des Anspruchs auf einen Mutterschaftsurlaub gesetzlich verankert. Das hat zur Folge, dass damit auch Arbeitnehmerinnen von einem Mutterschaftsurlaub profitieren können, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

Mit den vorgeschlagenen 14 Wochen sind wir allerdings nicht einverstanden. Das Arbeitsgesetz kennt im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen einen Urlaub von 16 Wochen (Art. 35a). Wir sind der Ansicht, dass dieses Interesse auch auf Arbeitnehmerinnen zu übertragen ist, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen. Die Frist von 14 Wochen schafft eine völlig unnötige Differenz zum Arbeitsgesetz und dürfte in der Praxis zu Verwirrungen führen. Im Weiteren verweisen wir auf unsere Ausführungen zur Dauer des Mutterschaftsurlaubes nach den zwei Varianten.

Wir beantragen folgende Änderung: „... worden, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von *sechzehn Wochen* ab dem Tag der Niederkunft.“

Gemäss Abs. 2 wird der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes nach Art. 324a bis bestimmt. Da wir in diesem Artikel einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen beantragen, erübrigt sich dieser Absatz und kann gestrichen werden.

#### *Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CNG:** Die Regelung der Dauer des Mutterschaftsurlaubes in einem eigenen Artikel ist zu begrüssen. Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass der Mutterschaftsurlaub mindestens 16 Wochen betragen sollte. Der Vorschlag von 14 Wochen schafft eine unnötige Differenz zur Regelung des Arbeitsgesetzes, das den Wöchnerinnen ermöglicht, nach der Niederkunft während 16 Wochen dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Diese Regelung des ArG hat eine gesundheitliche Begründung, an die sich auch das OR zu halten hat. Es ist nicht anzunehmen, dass Arbeitnehmerinnen, die nicht dem ArG unterstehen, abweichende gesundheitliche Bedürfnisse haben. Zudem ist davon auszugehen, dass zwei unterschiedliche Regelungen in OR und ArG für die Betroffenen zu Verständnisschwierigkeiten führen werden. Der CNG beantragt deshalb eine Vereinheitlichung der Regelungen und damit 16 statt 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.

**CP:** Les travailleuses soumises à la loi fédérale sur le travail peuvent s'octroyer, si elles le désirent, un congé de maternité non payé du début de la neuvième jusqu'à la fin de la seizième semaine qui suit l'accouchement. L'avant-projet prévoit une disposition similaire pour toutes les travailleuses soumises au droit privé à partir de la fin de leur congé de maternité payé jusqu'à la fin de la quatorzième semaines suivant l'accouchement.

Si nous ne voyons pas d'inconvénients à ce mode de faire, il nous semble néanmoins souhaitable, pour des raisons de cohérence, d'harmoniser la loi fédérale sur le travail et le Code des obligations sur cette question de durée.

**FRSP:** La proposition du Conseil fédéral n'a en tout état de cause pas le mérite de simplifier la situation.

Les employeurs devraient en effet jongler entre les 8, voire 16 semaines de l'art. 35a al. 3 LTr (interdiction, dispense de travailler), 329f CO, qui accorderait aux jeunes mamans un congé de maternité de 14 semaines et 324a bis CO qui réglerait la question du paiement du salaire en fonction du nombre d'années de service mais pour une durée inférieure à celle du congé maternité qu'il instaure à l'art. 329f CO (sauf dans les cas visés à l'art. 324a bis al. 1 lettre f).

Il est évident qu'une telle complexité ne milite pas en faveur de ce projet.

**SArGV:** Wir lehnen die unbedingte Einräumung eines 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes in Art. 329f ab. Sie entspricht nicht dem heutigen Arbeitsgesetz (Art. 35a Abs. 3). Wenn nicht gleichzeitig eine gleich lange Lohnzahlungspflicht eingeführt wird, entstehen wieder die gleichen unbefriedigenden Lohnzahlungslücken wie heute, wo die Lohnzahlungspflicht für 8 Wochen nicht garantiert ist. Wir verstehen nicht, wieso der Bundesrat einerseits 14 Wochen Urlaub statuieren kann und gleichzeitig Lohnfortzahlungsvarianten vorschlägt, die beide zu Lohnzahlungslücken führen müssten. Der Mutterschaftsurlaub wäre deshalb in Art. 329f auf 8 Wochen zu beschränken. Der Artikel sollte relativ zwingend sein, damit in Branchen und Betrieben bessere Lösungen möglich sind.

**SGB:** Die Frist von 14 Wochen schafft eine völlig unnötige Differenz zum Arbeitsgesetz, das bereits heute einen Rechtsanspruch auf 16 arbeitsfreie Wochen vorsieht (Art. 35a Abs. 3 ArG). Die - vor kurzem in Kraft gesetzte - Regelung des Arbeitsgesetzes ist ebenfalls gesundheitlich begründet. Es ist zwar durchaus sinnvoll und notwendig, auch für diejenigen Frauen einen solchen Anspruch vorzusehen, die nicht dem ArG unterstehen. Es gibt keinen jedoch Hinweis darauf, dass diese beiden Kategorien von Arbeitnehmerinnen unterschiedliche Gesundheitsschutzbedürfnisse haben, die eine unterschiedliche Regelung rechtfertigen würden. Deshalb muss auch im OR ein Rechtsanspruch von 16 Wochen vorgesehen. Dies umso mehr, als die Existenz von zwei divergierenden Regelungen im OR und im ArG erfahrungsgemäss und verständlicherweise weder von den Arbeitgebern noch von den dem ArG unterstellten Arbeitnehmerinnen verstanden und richtig gehandhabt wird. Wir verlangen deshalb folgende Verbesserung einen 16 statt 14 Wochen Urlaub. Mit einem bezahlten Urlaub von 16 Wochen würde diese Bestimmung allerdings überflüssig.

**SKV:** Grundsätzlich begrüssen wir den in Art. 329 f VE neu festgeschriebenen Anspruch aller Arbeitnehmerinnen - unabhängig davon, ob sie dem Arbeitsgesetz unterstehen - auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Egentliches Ziel bildet für uns allerdings ein Urlaub von 16 Wochen, womit auch die Koordination mit dem Arbeitsgesetz hergestellt wäre<sup>5</sup>.

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

---

<sup>5</sup> Arbeitnehmerinnen, die dem ArG unterstehen, dürfen gem. Art. 2 und 3 ArG während insgesamt 16 Wochen nach Niederkunft der Arbeit fernbleiben, selbst wenn sie arbeitsfähig sind. 16 Wochen entspricht auch der Vorschrift für die (freiwillige) Versicherung von Taggeld bei Mutterschaft im KVG (Art. 74 Abs. 2).

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**Comités:** Wie / Comme / Come Sit

**feps:** Ce nouvel article pose quelques problèmes. D'une part, il préconise un droit au congé (sans considération de rémunération) de 14 semaines. Cette période est déterminée par la prise en compte de la santé de la femme et de son enfant. Nous sommes d'avis qu'il faut l'étendre, pour cette même raison, à 16 semaines et ceci d'autant plus qu'un tel droit existe déjà dans la Loi sur le travail (art. 34 a al. 3).

D'autre part, ce droit au congé n'implique pas que la travailleuse touche son salaire durant tout la période de son congé si la variante 1 de l'art. 324 a est adoptée. Etant donné que nous ne soutenons pas cette variante, nous sommes d'avis que toutes les femmes, quelque que soit le nombre de leurs années de service, doivent avoir droit à 16 semaines de congé de maternité durant lesquelles elles reçoivent leur salaire.

**FZ LU:** Wir befürworten einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen Dauer. Gegen die vorgesehene Karenzfrist von drei Monaten haben wir keine Einwände. Wir erachten es als positive Neuerung, dass im Fall einer Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin aus anderen Gründen als der Niederkunft im selben Dienstjahr, der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs nicht reduziert werden kann. Ebenso begrüßen wir es, dass die Ferien nicht gekürzt werden können, weil die Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat.

**SBMV:** Als wenig differenzierend erachten wir die im neuen Art. 329f OR vorgeschlagene Regelung, womit ein garantierter Urlaub von 14 Wochen ab Niederkunft eingeführt wird. Einerseits ist die Beschäftigung bei Mutterschaft in Art. 35a Arbeitsgesetz (in der Fassung vom 20. März 1998!) hinreichend klar geregelt, weshalb die vorgeschlagene Bestimmung in Verbindung mit derjenigen im Arbeitsgesetz im Vollzug nur zu Unklarheit respektive Verunsicherung führen dürfte. Wollte man aber trotzdem im OR einen Urlaubsanspruch einführen, erachteten wir es andererseits als falsch, den Beginn des Urlaubs an den tatsächlichen Niederkunftstermin zu knüpfen. Vielmehr müsste eine Regelung mit dem während der Schwangerschaft festgelegten, ärztlich bestimmten Niederkunftstermin gesucht werden (vgl. die Regelung für das Staatspersonal des Kantons Zürich), zumal es in aller Regel einem Bedürfnis der schwangeren Frau entspricht, die Arbeit bereits eine gewisse Zeit vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin niederlegen zu können.

**Sit:** Nous sommes favorables à l'introduction de cet article (à l'exception du délai de carence de trois mois) afin de couvrir les travailleuses qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail. Nous considérons que la durée du droit au congé maternité doit être de 16 semaines et non de 14 semaines, car rien ne justifie un traitement différent des femmes n'étant pas soumises à la loi sur le travail. La durée de 16 semaines permet d'aligner le Code des obligations sur les actuelles dispositions de la loi sur le travail.

328 Art. 362 Abs. 1 / Art. 362 al. 1 / Art. 362 cpv. 1*Kantone / Cantons / Cantoni*

**GR:** Es wird begrüsst, dass der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub sowie auf Lohnfortzahlung relativ zwingend ist, d.h. nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmerin abgeändert werden darf.

**JU:** Cette modification n'appelle pas de remarque particulière.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**CNG:** De CNG begrüsst die Aufnahme der Bestimmungen über den Anspruch auf einen vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub und die Lohnfortzahlungspflicht auf die Liste der Artikel, von welchen nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewichen werden darf.

**SArGV:** Vgl. Ziff. 324

**SGB:** Die vorgeschlagene Ergänzung dieser Bestimmung ist unerlässlich, wir unterstützen sie deshalb.

**VSA:** Wie / Comme / Come CNG

33 Weitere Vorschläge / Autres propositions / Altre proposte*Kantone / Cantons / Cantoni*

**BS:** Es stellt sich die Frage, ob nicht auch geregelt werden müsste, was mit dem bezahlten Mutterschaftsurlaub passiert, wenn die Arbeitnehmerin nach der Niederkunft nicht mehr an ihre Arbeitsstelle zurückkehren möchte oder während des Urlaubs oder kurz danach die Kündigung einreicht. Im Kanton Basel-Stadt reduziert sich der Anspruch auf bezahlten Urlaub bei Mitarbeiterinnen des Kantons, die ihr Arbeitsverhältnis auf den Niederkunftstermin hin auflösen bzw. nach dem Urlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufnehmen von 16 auf insgesamt 12 Wochen (Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, SG 162.420).

Aus familien- und gleichstellungspolitischer Sicht wäre im Übrigen die Einführung eines Elternurlaubs und/oder eines Stillurlaubs (im Kanton BS unbezahlter Stillurlaub bis zu einem Jahr möglich, mit anschliessendem der Ausbildung entsprechendem Stellenangebot) überlegenswert.

**ZH:** Es dürfte sowohl im Interesse der Arbeitnehmerin (auch zur Eindämmung der Gefahr einer Frühgeburt) wie auch der Arbeitgeberseite sein, wenn das Gesetz auch die Möglichkeit vorsehen würde, den Mutterschaftsurlaub vorzeitig, d. h. vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin, antreten zu können (unter entsprechender Anrechnung an den Lohnfortzahlungsanspruch). Einen solchen fakultativen Freistellungsanspruch kennt nicht nur das zürcherische Personalrecht, sondern auch eine Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten.

*Begrüsste Organisationen / Organisations consultées / Organizzazioni consultate*

**FRSP:** Dès après son entrée en vigueur, il doit être expressément prévu que le système fédéral abrogera de facto les dispositions cantonales concurrentes adoptées dans l'intervalle, y compris lorsqu'elles sont plus étendues.

Il n'est en effet pas envisageable d'imaginer la coexistence de systèmes normatifs de rangs différents, au risque, dans le cas contraire, de se heurter à une impossibilité pratique d'appliquer la loi ou de se heurter à des doublons, voire des complexités insurmontables.

Il va de soi qu'une coordination du droit fédéral est indispensable. En outre, les systèmes cantonaux mis en œuvre en cette matière devront être abolis dès l'entrée en vigueur des prescriptions fédérales.

**SArGV:** Bei den Krankentaggeldversicherungen ist nach Art. 72 Abs. 1 KVG zwingend die Mutterschaft mitversichert. Sollte das Parlament eine EO-Lösung favorisieren, müsste dieser KVG-Artikel unbedingt geändert werden.

*Weitere Teilnehmer / Autres participants / Altri partecipanti*

**SBMV:** Bei einer Annahme der Initiative Triponez müsste gleichzeitig eine Anpassung des KVG (insbesondere auch Streichung von Art. 74) erfolgen, ansonsten sich die betroffenen Betriebe und Branchen mit erheblichen Vollzugsproblemen (Doppelversicherung) konfrontiert sähen.

34 Verhältnis zum europäischen Recht / Rapport avec le droit européen / Rapporto col diritto europeo

*Kantone / Cantons / Cantoni*

**ZG:** Gemäss Bericht des Bundesrats sieht die geltende EG-Richtlinie einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen vor, wobei dieser auf die Zeit vor und/oder nach der Niederkunft aufgeteilt werden kann. Im Vorentwurf des Bundesrats beginnt der Mutterschaftsurlaub erst nach der Niederkunft.

In den von der vorgeschlagenen Revision am meisten betroffenen Betrieben (Detailhandel, Gastgewerbe) können die schwangeren Frauen wegen der körperlich anstrengenden Arbeit in der Regel kaum bis zur Niederkunft arbeiten. Diese Frauen werden mit ärztlichem Zeugnis einige Wochen vor der Niederkunft ihre Arbeit einstellen müssen. Da heute Arbeitsverhinderungen nach Art. 324a OR ungeachtet ihres Grunds (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) zusammengerechnet werden, steht einer Frau im 1. Dienstjahr, die vier Wochen vor der Niederkunft aus gesundheitlichen Gründen aufhört zu arbeiten, nur ein Lohnanspruch von drei Wochen zu. Mit dem Vorschlag des Bundesrats beträgt ihr Anspruch neu drei Wochen plus acht Wochen (Variante 1) bzw. drei Wochen plus 12 Wochen (Variante 2).

Wählt man Variante 2, könnte man zur Entlastung der Arbeitgeber festlegen, dass Absenzen, die frühestens vier Wochen vor der Niederkunft wegen Schwangerschaft nötig werden, als Mutterschaftsurlaub zählen. Dann wären die acht Wochen des absoluten Arbeitsverbots nach der Niederkunft gemäss Art. 35a des Arbeitsgesetzes noch bezahlt. Will die Arbeitnehmerin nochmals acht Wochen nicht arbeiten, kann sie dies aus freiem Willen gemäss Art. 35 a

ArG tun, ohne die Kündigung zu riskieren (Kündigungsschutz gemäss Art. 336c lit c OR während der Schwangerschaft plus 16 Wochen nach der Niederkunft). Der neue Art. 329f OR müsste angepasst werden, damit er mit dem Arbeitsgesetz harmonisiert: acht Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft plus acht Wochen Beschäftigung nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin.