

**Postulat Rebsamen Heidi und Mit. über die Änderung von § 44 Absatz 1 der Personalverordnung (P 98)****Eröffnet: 4. Dezember 2007 Finanzdepartement****Antrag Regierungsrat:** Ablehnung**Begründung:**

Die Mitarbeiterinnen des Kantons Luzern haben Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, wovon 2 Wochen als Vormutterschaftsurlaub vor der Geburt bezogen werden können. Der Anspruch besteht unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Urlaub ist voll besoldet.

Im Gegensatz dazu schränken einige Nachbarkantone - Nidwalden, Obwalden, Schwyz und Zug - den Anspruch auf den besoldeten Mutterschaftsurlaub ein, wenn das Arbeitsverhältnis bei Antritt des Urlaubs noch nicht zwei Jahre gedauert hat. In diesen Fällen besteht während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs nur Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Erwerbersatzgesetz, d.h. während 14 Wochen 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag. Der Kanton Uri gewährt unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses generell nur einen besoldeten Mutterschaftsurlaub gemäss der Regelung des Erwerbersatzgesetzes.

Mit Gewährung des Vormutterschaftsurlaubs wird dem Schutz der schwangeren Frau und des ungeborenen Kindes das nötige Gewicht beigemessen. Da die Mutterschaftsentschädigung in ihrer vollen Höhe nur ausbezahlt wird, wenn die Erwerbstätigkeit nach der Niederkunft während 14 Wochen unterbrochen wird, musste bei der Urlaubsdauer von 16 Wochen der Vormutterschaftsurlaub auf die letzten zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin beschränkt werden. Die Mehrheit der Deutschschweizer Kantone gewährt ebenfalls einen zweiwöchigen Vormutterschaftsurlaub. Dies sind die Kantone AG, BE, BL, BS, SH, SZ, TG, ZG und ZH. In den Kantonen TG und SH ist es sogar nur in Ausnahmefällen gestattet, bis zur Niederkunft zu arbeiten.

Das geltende Recht sieht vor, dass sich auch Mitarbeiterinnen, die ihre Tätigkeit bereits längere Zeit vor der Geburt infolge Schwangerschaftsbeschwerden niederlegen müssen, die beiden letzten Wochen vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub anrechnen lassen müssen, d.h. der Vormutterschaftsurlaub muss bezogen werden. Dadurch werden diese Mitarbeiterinnen nicht anders behandelt als jene Mitarbeiterinnen, die aufgrund der kurz vor der Niederkunft stärker werdenden Beschwerden zwei Wochen vor der Geburt die Arbeit niederlegen und den Mutterschaftsurlaub mit Bezug des Vormutterschaftsurlaubs antreten.

Würde die schwangerschaftsbedingte Abwesenheit während der letzten zwei Wochen vor der Geburt nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet und allen Mitarbeiterinnen nach der Geburt 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub gewährt, hätte dies folgende Auswirkungen:

- Entweder müsste der Anspruch auf einen besoldeten Vormutterschaftsurlaub gestrichen und der Beginn des besoldeten Mutterschaftsurlaubs ab Geburt festgelegt werden. Oder der besoldete Vormutterschaftsurlaub von zwei Wochen Dauer würde beibehalten und ab Geburt würde 16 Wochen besoldeter Urlaub gewährt. Damit würde der Mutterschaftsurlaub von bisher 16 Wochen auf 18 Wochen ausgedehnt.

- Ein Vormutterschaftsurlaub könnte bei dessen Streichung nur durch Kompensation von Mehrstunden, Ferienbezug oder unbesoldeten Urlaub bezogen werden. Ein unbesoldeter Urlaub würde bei der Bemessung der Mutterschaftsentschädigung berücksichtigt, was wiederum eine Kürzung der ausbezahlten Mutterschaftsentschädigung zur Folge hätte.
- Schwangerschaftsbedingte Absenzen und damit die Geltendmachung von Krankheitstagen vor der Geburt würden bei Streichung des Vormutterschaftsurlaubs ansteigen, da die wenigsten Mitarbeiterinnen bis zur Geburt arbeiten möchten und auch können.

Unsere geltende Regelung gewährt den schwangeren Mitarbeiterinnen die Wahl, einen Vormutterschaftsurlaub zu beziehen oder bis zur Niederkunft zu arbeiten. Die Mitarbeiterinnen, die einen Vormutterschaftsurlaub beziehen, werden dadurch nicht schlechter gestellt als Mitarbeiterinnen, die bereits früher die Arbeit niederlegen mussten. Unsere Regelung ist sinnvoll und gerecht. Sie hat unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses für alle Mitarbeiterinnen Geltung.

Wir lehnen das Postulat daher ab.

Luzern, 18. März 2008 / RRB-Nr. 316