



Regierungsrat

Luzern, 12. April 2022

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 665

Nummer: P 665
Eröffnet: 13.09.2021 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 12.04.2022 / Teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 480

Postulat Setz Isenegger Melanie und Mit. über einen Schwangerschaftsurlaub für werdende Mütter

Gemäss kantonalem Personalrecht haben Mütter Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Urlaub (Mutterschaftsurlaub; vgl. § 44 Verordnung zum Personalgesetz, Personalverordnung, PVO; SRL Nr. [52](#)). Die Besoldung wird dabei zu 100 Prozent ausgerichtet, unabhängig davon, wie hoch der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gestützt auf das Erwerbsersatzgesetz ist. Sind Mitarbeitende arbeitsunfähig, haben sie Anspruch auf maximal 730 Tage Lohnfortzahlung. Dies gilt auch beim Nachweis einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wobei in diesem Fall die letzten zwei Wochen der Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Weiter haben Mütter das Recht, anschliessend an den besoldeten Mutterschaftsurlaub einen unbesoldeten Urlaub von bis zu sechs Monaten zu beziehen.

In seinem Bericht «[Mutterschaftsurlaub, Erwerbsunterbrüche vor der Geburt](#)» vom Juni 2018 hat der Bund eine ausführliche Situationsanalyse vorgenommen. Die Befragungen von Frauen im Rahmen der Studie hat ergeben, dass allfällige Erwerbsunterbrüche vor der Geburt in 95 Prozent aller Fälle besoldet sind, und dass kein grosses Interesse an einem zweiwöchigen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt besteht. Der Bundesrat kam deshalb zum Schluss, dass die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs keine wesentliche Verbesserung für die Mütter bringen würde. Die Planbarkeit würde mit der Einführung eines Schwangerschaftsurlaubs nur teilweise verbessert, da bei einer Schwangerschaft immer mit unvorhergesehenen Situationen zu rechnen ist. Im Nachgang zu diesem Bericht wurden zwei Motionen mit dem Titel «Mutterschutz vor der Niederkunft» eingereicht (Motion [21.3155](#), Nationalrat, Flavia Wasserfallen, und Motion [21.3283](#), Ständerat, Elisabeth Baume-Schneider). Der Bundesrat wird mit diesen Vorstössen beauftragt, dem Parlament die gesetzlichen Bestimmungen zur Einführung eines vorgeburtlichen und über die Erwerbsersatzordnung finanzierten Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen vorzulegen. Der Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft soll dadurch nicht angetastet werden. Das Bundesparlament hat die Vorstösse noch nicht behandelt. Der Bundesrat lehnt die Vorstösse in seinen Stellungnahmen vom 12. Mai 2021 mit der Begründung ab, dass die schwangerschaftsbedingten Erwerbsunterbrüche bereits ausreichend abgedeckt seien und deshalb kein Handlungsbedarf bestehe.

Dem Kanton Luzern als Arbeitgeber ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grosses Anliegen. Diesem trägt er mit den aktuellen Regelungen zum Mutterschaftsurlaub wie auch zum Vaterschaftsurlaub Rechnung, indem er weitergehende Lösungen als die gesetzlich vorgeschriebenen kennt. Insbesondere den Anspruch, nach dem besoldeten Mutterschaftsur-

laub einen unbesoldeten Urlaub beziehen zu können, erachten wir als wichtige Unterstützung, um die Rückkehr in den Berufsalltag nach der Geburt flexibel zu gestalten. Der Anspruch auf einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub entspricht den Bestimmungen der Mehrheit der Kantone, wobei in der Regel keine Anrechnung der vorgeburtlichen Arbeitsunfähigkeiten stattfindet.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch die Arbeitgeberattraktivität des Kantons Luzern weiter zu stärken, soll die schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit in den letzten zwei Wochen vor der Geburt nicht mehr an den 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Die Möglichkeit, dass der Mutterschaftsurlaub bereits zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin angetreten werden kann, soll weiterhin bestehen bleiben.

In Bezug auf den geforderten dreiwöchigen Schwangerschaftsurlaub vor der Geburt begrüssen wir eine gesamtschweizerische Lösung. Es hat sich in der Vergangenheit bewährt, bei sozialpolitischen Anliegen, welche auf eidgenössischer Ebene in Erarbeitung sind, auf deren definitive Regelung zu warten, und sodann die zeitnahe Überführung ins kantonale Personalrecht zu prüfen. Dadurch kann eine bessere Koordination der eidgenössischen und kantonalen Bestimmungen sichergestellt werden.

Wir beantragen Ihnen deshalb, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.