Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédérale des assurances sociales OFAS

Autor: Dr. Daniel C.Aeppli
Spalenberg 18
4051 Basel
Tel: +41 (0)61 261 34 78
E-Mail: daniel_aeppli@bluewin.ch

Auskunft: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Jacqueline Kucera
Tel. +41 (0) 31 322 28 01
E-mail: jacqueline.kucera@bsv.admin.ch

Katharina Schubarth
Tel. +41 (0) 31 322 84 11
E-mail: katharina.schubarth@bsv.admin.ch

Gisela Hochuli
Tel. +41 (0) 31 324 06 53
E-Mail: gisela.hochuli@bsv.admin.ch

Forschungsbericht „Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung“

Schlussbericht, definitive Version

Dr. Daniel C. Aeppli
Basel

In Zusammenarbeit mit

DemoSCOPE
RESEARCH & MARKETING

Basel, 28. August 2012

Zusammenfassende Würdigung des BSV

Rückblick

Mutterschaft wurde gemeinhin als Privatsache betrachtet, aus der sich der Staat heraushalten sollte. Die Einsicht, dass alle Frauen bei Mutterschaft versichert werden sollten, führte 1945 zur Inkraftsetzung des Verfassungsauftrages für eine Mutterschaftsversicherung.[1] Doch bereits im 19. Jahrhundert gab es Bestrebungen für einen Schutz bei Mutterschaft. Dieser zeichnete sich ursprünglich als Arbeitsverbot für Wöchnerinnen ab, welches vorerst auf kantonaler (GL; 1864) und später auf eidgenössischer Ebene (1877) eingeführt wurde. Die Schweiz war damit das erste Land Europas, das den Schutz entbundener Frauen rechtlich regelte.[2] Die erste Vorlage für einen umfassenden Mutterschutz enthielt einerseits eine Entschädigung für den Lohnausfall und andererseits Leistungen bei Geburt und Wochenbett („Lex Forrer"). Die Schweizer wiesen sie im Jahr 1900 zurück. In der Krankenversicherung - 1912 als freiwillige Versicherung eingeführt[3] - wurde das Wochenbett der Krankheit gleichgestellt. So konnte das achtwöchige Arbeitsverbot für Wöchnerinnen, die sich diese Versicherung leisten konnten oder deren Arbeitgebende für sie eine abgeschlossen hatten, finanziell gemildert werden. Sieben Prozent der Frauen waren einer Krankenversicherung angeschlossen und erhielten während sechs Wochen nach der Geburt Pflegeleistungen. 1919 stimmte die Schweizer Delegation an der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation in Washington dem Entwurf für ein Übereinkommen betreffend die „Beschäftigung der Frau vor und nach der Niederkunft" zu. Dieser Anstoss verlor sich jedoch einerseits während der Krisenjahre 1921/22 und dem Vorrang der Schaffung einer Altersversicherung[4] andererseits. Auch die Wirtschaftsdepression der Dreissigerjahre liess sozialpolitischen Anliegen keinen Raum. Noch während des zweiten Weltkrieges, 1945, erreichten dann aber katholisch-konservative Kreise die Aufnahme des Familienartikels und die darin enthaltene Bestimmung über die Mutterschaftsversicherung in die Bundesverfassung. Die Familienschutzbestimmung war nicht nur sozial- und gesundheitspolitisch motiviert, sondern zu einem wesentlichen Teil auch bevölkerungspolitisch. Neben dem finanziellen und gesundheitlichen Schutz der Mutter sollte damit auch der Gebärwille der Frau gefördert werden.[5] Nachdem die Fertilität seit dem ersten Weltkrieg anhaltend tief war, begann sie während dem zweiten Weltkrieg wieder leicht zu steigen. Dieser Trend hielt dann trotz fehlender Mutterschaftsversicherung bis zum Pillenknick Ende der Sechzigerjahre an.[6]

Vom Verfassungsauftrag bis zur Inkraftsetzung der Mutterschaftsentschädigung

Trotz Verfassungsauftrag gelang die Umsetzung der Mutterschaftsversicherung erst sechzig Jahre später. Der Gedanke, das finanzielle Risiko der Mutterschaft von der Gemeinschaft mittragen zu lassen, widerstrebte den damaligen Wertvorstellungen vom Zusammenleben von Mann und Frau. So passte die Mutterschaftsentschädigung nicht ins Selbstverständnis dieser Zeit. Sie wurde eher als eine Entwürdigung für die überwiegende Mehrheit der anständigen und ehrenhaften Männer betrachtete, die für ihre Frauen und Kinder aufkamen. Bis zur Umsetzung im Jahre 2005 wurden auf Bundesebene etwa zwanzig Anläufe genommen, die Mutterschaft zu versichern. Entweder wurden

---

1 Artikel 116 Absatz 3 Bundesverfassung: Der Bund richtet eine Mutterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.

2 Damit griff der Staat in das liberale Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein.

3 Die Krankenversicherung wurde 1996 für obligatorisch erklärt.

4 1925 wurde die Verfassungsgrundlage für die Altersversicherung geschaffen.

5 AS 1944 Nr. 22 S. 868, 1022

6 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.html

die jeweiligen Vorlagen bereits im Vorverfahren zurückgestellt oder sie scheiterten im Parlament. Diejenigen Vorlagen, die durchs Parlament kamen, unterlagen in den Volksabstimmungen. Seit 1965 sind die Arzt-, Hebammen- und Spitalkosten über die Krankenversicherung gedeckt. 1984 wurde die Volksinitiative „für einen wirksamen Mutterschutz“ von Volk und Ständen verworfen, welche jedoch mit der - heute wieder aktuellen - Forderung nach einem Elternurlaub[7] weit über das politisch Mögliche hinausging. Aus der Ablehnung der Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung von 1999[8] wurde die Lehre gezogen, dass nur eine bescheidene Versicherung eine Chance haben würde, deren Finanzierung auf alle Arbeitgebenden und –nehmenden zu verteilen sei. So wurden die Anspruchsvoraussetzungen eng und die Leistungen knapp gehalten. Die Leistung wird nur erwerbstätigen Frauen ausgerichtet, und die Entschädigung ist nach oben beschränkt (196 Fr./Tag bzw. 5‘880 Fr./Monat). Zudem wurde auf die Leistungsberechtigung bei Adoption verzichtet, um die Vorlage nicht zu gefährden. Dennoch wurde unter Führung der schweizerischen Volkspartei gegen diese Vorlage das Referendum ergriffen. Ihr wichtigstes Gegenargument war, dass die Sozialversicherungen konsolidiert und nicht zusätzliche Leistungen geschaffen werden sollten. Andere bemängelten, dass nicht erwerbstätige Mütter keine Leistung erhalten und deswegen benachteiligt würden.[9] Die günstige konjunkturelle Lage und der damit verbundene gesteigerte Bedarf an weiblichen Arbeitskräften verhalfen der Vorlage im Sommer 2004 zum knappen Durchbruch bei einer Stimmbeteiligung von 55 Prozent. Am 1. Juli 2005 trat die Mutterschaftsentschädigung in Kraft. [10]

Erwartungen an die Mutterschaftsentschädigung

Vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung mussten die Arbeitgebenden allein für die Kostenfolgen einer Mutterschaft aufkommen. Diese richtete sich nach dem Obligationenrecht oder war im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt (vgl. hierzu den Kasten). Diese Regelung zog für Arbeitgebende mit einem hohen Frauenanteil höhere Personalkosten nach sich und konnte sich für Frauen im Anstellungsverfahren nachteilig auswirken, so dass ein Mann wegen des fehlenden Mutterschaftsrisikos tendenziell bevorzugt wurde. Daher erhoffte man sich von einer Mutterschaftsentschädigung, die von allen – Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden – finanziert wurde, eine Verbesserung der Anstellungschancen junger Frauen. Zur Erinnerung: Die Frauen hatten seit der Einführung der Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende 1940 Beiträge entrichtet, ohne Leistungen daraus zu beziehen, es sei denn, sie leisteten Militärdienst. Im Gegensatz zur geltenden Lohnfortzahlung bei Mutterschaft nach Obligationenrecht hing die Leistungsdauer der Mutterschaftsentschädigung nicht mehr von der Anstellungsdauer ab, was den Frauen den Stellenwechsel erleichtern sollte. Schliesslich erhoffte man sich durch die Schaffung der Mutterschaftsentschädigung, Frauen mit Kindern im Erwerbsleben halten zu können.[11]

---

7 Vorstösse: 11.3567 Elternzeit und Familienvorsorge; 11. 3492 Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge; 11.405 Vor wärtsmachen mit Elternzeit und –geld; 09. 3187, Elternurlaub; 08.3507 Elternschaftsurlaub. Änderung Erwerbsersatzgesetz; 08. 3506 Partieller Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbsersatzgesetzes

8 Die Vorlage von 1999 beabsichtigte auch nicht erwerbstätigen Frauen eine Entschädigung auszurichten. BBl 1997 IV 981

9 Vgl. Amtliche Bulletin 2003 531ff.

10 Mit derselben Gesetzesrevision wurden die Ansätze für die Dienstleistenden erhöht. Dies wurde von den Gegnern der Mutterschaftsentschädigung nicht in Frage gestellt – im Gegenteil – es wurde als Argument verwendet, deswegen nicht eine weitere Leistung zu schaffen. Amtliche Bulletin 2003 531; Der Kanton Freiburg richtet seit dem 1. Juli 2011 zusätzlich eine Mutterschaftsentschädigung an nicht erwerbstätige Frauen und auch bei Adoption aus.

11 Zwischen 2004 und 2008 befand sich die Schweizer Wirtschaft auf einem florierenden Wachstumspfad. (Panorama Volkswirtschaft, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/04/01/pan.html)

Forschungsauftrag und Methodik

Das vorliegende Forschungsprojekt untersuchte, ob die Mutterschaftsentschädigung einen Einfluss auf das Anstellungsverhalten der Arbeitgeber einerseits sowie auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern andererseits hatte; ob sich die Lohnentschädigungen von Unternehmen, welche ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub angeboten haben, mit der Einführung verändert haben; wie die Arbeitgebenden die finanziellen Mittel investieren, die aufgrund der neuen Finanzierung der Mutterschaftsentschädigung frei geworden sind, und schliesslich, welche Schwierigkeiten für Arbeitgebende trotz Mutterschaftsentschädigung weiterhin bestehen.

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurden sieben Personalchefs persönlich befragt. Anhand dieser Antworten wurden die Fragen für die telefonische Untersuchung entwickelt. Hierzu wurden 402 Unternehmen und 335 Frauen im Alter zwischen zwanzig und vierzig Jahren befragt, welche in den letzten fünf Jahren erwerbstätig waren und in dieser Zeit Kinder geboren hatten.

Die vorliegende Zusammenfassung stellt die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung vor. In der Studie sind die Fragen und Antworten ausführlich dargestellt.

Die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Weil die Arbeitgebenden vor dem bevorstehenden Mutterschaftsurlaub und den damit verbundenen Kostenfolgen zurückschreckten, stellten sie kaum eine schwangere Frau ein. Es wurde sogar vermutet, dass Männer bevorzugt eingestellt würden, da das Mutterschaftsrisiko letztlich für alle Frauen unter vierzig Jahren besteht. Mit der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung wurde die Finanzierung des Mutterschaftsrisikos auf alle verteilt und sollte den Nachteil der Frauen mildern. Die Frage, ob sich das Anstellungsverhalten seit Einführung der Mutterschaftsentschädigung verändert hat, wurde den sieben Arbeitgebern in den persönlichen Interviews gestellt. Im Allgemeinen wurde dazu geäussert, dass Mutterschaft eine untergeordnete Rolle bei der Anstellung spiele. Einzig bei der Besetzung von Kaderpositionen fliesse der Aspekt Mutterschaft in die Überlegungen ein. Die Einführung der obligatorischen Entschädigung habe daran jedoch nichts geändert. Die Ergebnisse zeigen auch, dass die konjunkturelle Lage einerseits und die mit Kindern im Zusammenhang stehenden Arbeitsausfälle andererseits die Anstellung von Frauen massgeblicher als die Geburt eines Kindes.

Die Erwerbstätigkeit der Frauen

Betrachtet man den Verlauf der Erwerbsquoten[12] der Frauen seit den 1990er Jahren ist dieser leicht aber kontinuierlich gestiegen und hat sich seit Anfang des 21. Jahrhunderts bei rund 60 Prozent eingependelt. Die grössten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen bestehen mit 15 Prozentpunkten während der Phase der Familiengründung (Alter 30 - 44) und mit 23 Prozentpunkten kurz vor dem Rentenalter. Doch auch in der Phase der Familiengründung ist die Erwerbsquote der Frauen hoch und liegt seit dem Jahr 2008 bei über 80 Prozent.[13] Dabei ist zu berücksichtigen, dass 58 Prozent der Frauen gegenüber 14 Prozent der Männer Teilzeit arbeiten.[14]

---

[12] Erwerbsquote = Erwerbstätige und Erwerbslose in % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

[13] Bundesamt für Statistik: Erwerbsquote von Frauen und Männer nach Altersgruppen¸ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html

[14] Bundesamt für Statistik: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html

Die Erwerbstätigenquote[15] der Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern unter sechs Jahren liegt seit dem Jahr 2002 zwischen 60 und 67 Prozent.[16] Der kontinuierliche Anstieg ist vor allem auf die Zunahme des Anteils alleinerziehender Mütter zurückzuführen, welche eine höhere Erwerbstätigenquote als Mütter mit Partner aufweisen.

Von den befragten Frauen nehmen 84 Prozent ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder auf. Ob eine Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet oder nicht, hängt bei 38 Prozent von der finanziellen Situation ab. Viele Familien benötigen heute zwei Einkommen zur Existenzsicherung (insbesondere getrennte Familien oder Alleinerziehende). Allerdings geben 21 Prozent der Frauen mit einem hohen Haushaltseinkommen an, auf das Einkommen angewiesen zu sein. Andere wiederum wollen nicht auf ihre berufliche Karriere (31%) und/oder das Sinnstiftende der Arbeit (27%) verzichten. Hierzu gehören vor allem Frauen mit einer höheren Bildung und einem höheren Haushaltseinkommen.[17] Ein Prozent der Frauen gab an, die Mutterschaftsentschädigung sei mit ein Grund gewesen, die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen.

Von den Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub nicht weiter arbeiteten, konnten 27 Prozent Beruf und Familie nicht vereinbaren. Acht Prozent haben keinen Kinderbetreuungsplatz gefunden, für 13 Prozent ist die Kinderbetreuung zu teuer und sechs Prozent konnten das Arbeitspensum nicht reduzieren. Die Frauen, die nach der Geburt nicht weiter arbeiteten, sind vorwiegend junge Mütter (20- bis 29-jährige, 30%; 30 – 40-jährige, 12%), und Frauen, welche mit einem tiefen Haushaltseinkommen auskommen müssen (23%).[18]

Veränderung der Dauer und Höhe der Entschädigung

75 Prozent der befragten Unternehmen, die ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor 2005 eine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet hatten, welche grosszügiger ausgestaltet war als das geltende Obligatorium, haben diese beibehalten. Knapp 25 Prozent haben die grosszügiger ausgestaltete Leistung auf das gesetzliche Minimum reduziert und drei Prozent haben ihre Regelung verbessert.

Reduktion der bisherigen Leistung auf das Obligatorium

Verschlechterungen erfuhren vor allem Frauen, die in typischen Männerbranchen (Bau, Industrie, Lager, Transport und Handel) tätig sind. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einem hohen Frauenanteil wie beispielsweise das Gastgewerbe oder Bäckereien haben ihren Schutz für Mütter bezüglich der Höhe der Leistung wie auch der Dauer des Urlaubes nach unten angepasst.

Gleichbleibende, über das Obligatorium hinausgehende Leistungen

Vor allem Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil haben ihre grosszügigeren Leistungen hinsichtlich der Dauer als auch der Höhe der Entschädigung beibehalten. Arbeitgebende, welche insbesondere auf gut qualifizierte Frauen angewiesen sind, bieten nach wie vor einen besseren

---

15 Erwerbstätigenquote = Erwerbstätige in % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

16 Bundesamt für Statistik: Erwerbstätigenquote der Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern bis sechs Jahren. Spezialauswertung für den vorliegenden Bericht (siehe Tabelle 79).

17 Hier waren Mehrfachantworten möglich, weshalb das Total mehr als 100 Prozent ergibt.

18 Zum selben Ergebnis kommt auch die Studie *Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern, Vereinbarkeit von Familie* und Beruf Nr.3, S. 58, Istituto di microeconomia e economia pubblica, università svizzera italiana und infras Zürich, herausgegeben vom SECO http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02061/index.html?lang=fr

Mutterschutz als Unternehmen, welche weniger qualifizierte Fachkräfte benötigen. Dazu gehören Spitäler, Banken, Versicherungen und die öffentliche Verwaltung. 55 Prozent der Unternehmen wollen damit ihre Attraktivität als Arbeitgebende erhöhen. Auch ist ein Unterschied zwischen der lateinischen und der deutschen Schweiz festzustellen. So wird in der lateinischen Schweiz den Frauen signifikant häufiger der ganze Lohn über eine längere Zeit bezahlt, währendem in der Deutschschweiz häufiger 80 Prozent des Lohnes während 14 Wochen ausgerichtet werden.

Mehr als 60 Prozent der Frauen beziehen einen länger dauernden Mutterschaftsurlaub als die gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen. Dieser über das Obligatorium hinausgehende Teil wird knapp 50 Prozent der Frauen von den Arbeitgebenden finanziert. 37 Prozent der Frauen beziehen einen unbezahlten Urlaub und bei 13 Prozent übernimmt der Arbeitgebende einen Teil der Kosten. Frauen mit einem mittleren (67 Prozent) bis höheren Einkommen (76 Prozent) können bedeutend öfter einen längeren Mutterschaftsurlaub beziehen als Frauen mit einem tiefen Einkommen (32 Prozent).

Unterschreitung des minimalen Mutterschaftsurlaubs

Acht Prozent der befragten Frauen beziehen einen kürzeren Mutterschaftsurlaub als die vorgegebenen 14 Wochen. Die Frage nach dem Grund für den verkürzten Urlaub beantworteten 30 Prozent der Frauen mit „weiss nicht“. Knapp 40 Prozent gaben an, dass die Verkürzung auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte und 25 Prozent verkürzten den Urlaub von sich aus. Darunter fallen keine selbständig erwerbenden Frauen, welche häufig von sich aus früher ins Erwerbsleben einsteigen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es nicht verboten ist, nach dem achtwöchigen Arbeitsverbot wieder zu arbeiten. Jedoch hat die Frau das Recht, die 14 Wochen entschädigten Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

Verwendung der frei werdenden finanziellen Mittel

Die über die Erwerbsersatzordnung geschaffene Mutterschaftsentschädigung wird wie die Alters- und Hinterlassenenversicherung hälftig von den Erwerbstätigen und den Arbeitgebenden finanziert. Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil haben mit dieser neuen Regelung finanzielle Mittel zur Verfügung, welche sie vorher für den Mutterschaftsurlaub oder die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht aufwenden mussten. Bei Unternehmen mit einem tiefen oder gar keinem Frauenanteil haben sich die Sozialleistungskosten nur geringfügig verändert.[19] Die Studie ging der Frage nach, wie die Unternehmen diese frei gewordenen Mittel einsetzen.

23 Prozent der Unternehmen verwenden die frei gewordenen Mittel für einen Mutterschaftsschutz, der über das Obligatorium hinaus geht. 20 Prozent nutzen sie, um die Stellvertretung der ausfallenden Arbeitnehmerin zu finanzieren.

Bevor die frei gewordenen Mittel für Kinderbetreuungsangebote (4%) verwendet werden, investieren sie 6 Prozent der Unternehmen in einen Vaterschaftsurlaub. 41 Prozent der Unternehmen haben die frei gewordenen Mittel nicht für diese Angebote verwendet.

Welche Schwierigkeiten bestehen trotz des entschädigten Mutterschaftsurlaubes weiterhin?

Auch nach der Einführung der Mutterschaftsentschädigung nennen Unternehmen Schwierigkeiten, die mit der Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Müttern verbunden sind. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes muss ein Ersatz für die ausfallende Frau gefunden werden. Dies gestaltet

[19] Der Beitragssatz für die EO wurde auf das Jahr 2011 um 0,2 Prozent erhöht.

sich je nach Tätigkeit, Unternehmensgrösse und Arbeitsorganisation einfacher oder schwieriger. Was bestehen bleibt, sind die bekannten Unwägbarkeiten, welche mit Kindern verbunden sind, kurzfristige Absenzen wegen erkrankter Kinder, Ausfall der Kinderbetreuung usw.

Wohlverstanden – mit der Mutterschaftsentschädigung wurde nicht der Anspruch erhoben, diese Probleme zu lösen - mit ihr sollten nur die Geburt und die ersten drei Monate danach abgesichert werden.

Schlussfolgerungen

41 Prozent der Unternehmen in der Schweiz boten ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung einen Mutterschaftsurlaub an. Da darunter viele Grossunternehmen und die öffentliche Verwaltung fallen, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit der Angestellten bereits vor 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub erhielt. Dennoch ist das Obligatorium wichtig, wurde doch damit der mit der Mutterschaft einhergehende Erwerbsausfall anerkannt und ordentlich abgesichert. Mit der Einführung des Obligatoriums wurde gleichzeitig auch ein Mindeststandard geschaffen, so dass bereits vor dem Obligatorium bestehende grosszügiger ausgestaltete Mutterschaftsurlaube auf dieses Minimum hätten reduziert werden können. Den meisten Frauen blieben die grosszügigeren Leistungen jedoch erhalten. Eine Verschlechterung erfuhren insbesondere Frauen, welche in KMU-Betrieben oder in typischen Männerbranchen tätig sind.

Zwischen der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Mutterschaftsentschädigung kann keine Kausalität hergestellt werden. Es sind vielmehr das veränderte Rollenverständnis der Frauen, finanzielle Gründe sowie die Erfüllung durch die Arbeit, welche die Erwerbstätigkeit junger Mütter beeinflussen. Des Weiteren erhöhen die konjunkturelle Lage und die demografische Entwicklung die Nachfrage nach Arbeitskräften, was sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstig auswirkt. Darin ist die Mutterschaftsentschädigung ein grundlegender Puzzlestein, der die erste Zeit nach der Geburt finanziell sichert. Diese Wirkungsanalyse zeigt auf, dass die Mutterschaftsentschädigung als gut akzeptierte und nicht mehr wegzudenkende Entschädigung ins Sozialversicherungssystem der Schweiz eingegangen ist.

Kasten 1

Der Schutz vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung

Die Mütter waren vor der Einführung der Mutterschaftsentschädigung sehr unterschiedlich vor dem Erwerbsausfall bei Geburt geschützt. Das Arbeitsgesetz verbietet den Frauen, während acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten. Diesem Verbot untersteht der Grossteil der Frauen, da diese Bestimmung sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor gilt. Der daraus resultierende Lohnausfall wurde jedoch nicht verlässlich entschädigt. Gemäss Obligationenrecht bestand zwar eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, diese war jedoch abhängig von der Anstellungsdauer. Dabei handelte es sich um die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wie Unfall, Krankheit oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst).[20] Das garantierte Minimum ist[21] und war für Wöchnerinnen eine Lohnfortzahlung von mindestens drei Wochen im ersten Anstellungsjahr. Zu einer länger dauernden Lohnfortzahlung bis hin zu drei Monaten war ein Arbeitgeber erst nach einer Anstellungsdauer von 9 Jahren verpflichtet. Wurde eine Frau während der Schwangerschaft arbeitsunfähig, bedeutete dies eine Kürzung ihres Urlaubsanspruches während der Mutterschaft, da sich Krankheits- und Schwangerschaftsabsenzen kumulierten. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht unterschied sich darüber hinaus noch nach Gerichtskreisen.[22] Diese Praxis benachteiligte junge Frauen stärker, da sie die Arbeitsstelle häufiger wechselten und so unter Umständen nur während kurzer Zeit den Lohn weiter ausgerichtet erhielten. Immerhin boten 40 Prozent der Unternehmen, insbesondere Grossunternehmen und die öffentliche Hand, ihren Arbeitnehmerinnen bereits einen Mutterschaftsurlaub an.

Zudem boten viele Gesamtarbeitsverträge ihren Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen und gewährten einen längeren Anspruch als das Obligationenrecht. Aber auch dort ist der Anspruch häufig an die Dienstdauer gebunden.

Der geltende Schutz bei Mutterschaft

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, welche während der Schwangerschaft in der AHV versichert sind, das heisst, in der Schweiz wohnen oder arbeiten und während mindestens fünf Monate lang erwerbstätig waren und im Zeitpunkt der Geburt in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbständig erwerbend sind. Zeiten, in denen eine Frau arbeitslos oder arbeitsunfähig ist, sind der Erwerbstätigkeit grundsätzlich gleichgestellt. Die Entschädigung entspricht 80 Prozent des Lohnes, im Maximum 196 Franken pro Tag, und wird während 14 Wochen ausgerichtet. Nimmt eine Frau die Arbeit vor dieser Zeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die Entschädigung. Frauen, die eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllen, aber dennoch in einem Arbeitsverhältnis stehen, unterstehen wie alle übrigen Frauen auch dem achtwöchigen Arbeitsverbot und haben allenfalls einen Anspruch auf Lohnfortzahlung aufgrund des Arbeitsvertrages. Alle Frauen sind während der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Geburt vor Kündigung geschützt.[23]

[20] Artikel 324a Obligationenrecht (OR)

[21] Frauen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllen, erhalten Leistungen nach OR.

[22] Je nach Skala (Berner, Zürcher oder Basler), die das Gericht anwendet, besteht eine unterschiedlich lange Lohnfortzahlungspflicht, wobei sich alle drei zwischen mindestens drei Wochen im ersten Dienstjahr bis zu 6 Monaten bewegen.

[23] Art. 336c OR

Résumé de l'appréciation de l'OFAS

Rétrospective

Quoique la maternité ait toujours été considérée comme une affaire privée dans laquelle l'Etat n'avait pas à intervenir, l'idée que toutes les femmes devaient être assurées en cas de maternité a fini par s'imposer en 1945. C'est en effet à cette date que le mandat de créer une assurance-maternité a été inscrit dans la Constitution fédérale[24]. Mais il y avait eu dès le 19e siècle des tentatives pour instaurer une protection des mères. Conçue à l'origine comme une simple interdiction de travail pour les accouchées, cette protection a été introduite d'abord au niveau cantonal (GL, 1864) et ensuite au niveau fédéral (1877). La Suisse fut ainsi le premier pays d'Europe à régler dans la loi la protection des femmes après l'accouchement[25]. Le premier projet de protection complète de la maternité prévoyait, d'une part, une compensation financière pour la perte de salaire et, d'autre part, des prestations pour la naissance et les suites de couches (*Lex Forrer*). Les Suisses le rejetèrent en 1900. L'accouchement a toutefois été mis sur le même plan que la maladie dans l'assurance-maladie, introduite à titre facultatif en 1912[26] : le manque à gagner lié à l'interdiction de travail de huit semaines était ainsi compensé pour les mères qui pouvaient se payer cette assurance ou dont l'employeur l'avait conclue pour elles. 7 % des femmes bénéficiaient d'une assurance-maladie et touchaient des prestations de soins pendant six semaines après la naissance. En 1919, la délégation suisse à la conférence de l'Organisation internationale du travail à Washington approuvait le projet de « convention concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement ». Cette impulsion se perdit cependant pendant la crise de 1921/1922 et en raison de la priorité accordée à la création d'une assurance-vieillesse[27]. La dépression économique des années 30 ne laissa pas non plus de place aux questions de politique sociale. Mais après la fin de la Seconde Guerre mondiale, en 1945, les milieux catholiques conservateurs réussirent à faire admettre dans la Constitution fédérale un article sur la protection de la famille qui contenait une disposition sur l'assurance-maternité. A côté des préoccupations sociales et de la politique de la santé, cette disposition était essentiellement motivée par des raisons démographiques : elle visait non seulement à assurer la protection financière et la protection de la santé des mères, mais aussi à encourager les femmes à avoir des enfants[28]. La fécondité, restée basse après la Première Guerre mondiale,
commença à remonter légèrement pendant la seconde. Malgré l'absence d'assurance-maternité, cette tendance se poursuivit jusqu'à l'arrivée de la pilule à la fin des années 60[29].

Du mandat constitutionnel jusqu'à l'entrée en vigueur de l'allocation de maternité

En dépit du mandat constitutionnel, l'assurance-maternité n'a réussi à voir le jour que 60 ans plus tard. L'idée que la collectivité devait aussi contribuer à supporter le risque financier lié à la maternité contredisait la représentation que la population se faisait alors de la vie commune de l'homme et de la femme. Ainsi, l'allocation de maternité n'était guère compatible avec les idées de cette époque. Elle était plutôt considérée comme un déshonneur pour la majorité des hommes dignes et honnêtes,

[24] Art. 116, al. 3, Constitution fédérale : « Elle institue une assurance-maternité. Elle peut également soumettre à l'obligation de cotiser les personnes qui ne peuvent bénéficier des prestations d'assurance. »

[25] L'Etat est ainsi intervenu dans le rapport contractuel libéral entre employés et employeurs.

[26] L'assurance-maladie a été rendue obligatoire en 1996.

[27] La base constitutionnelle pour une assurance-vieillesse a été créée en 1925.

[28] RO 1944 n° 22, p. 868, 1022

[29] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/01/pan.html

qui assuraient la subsistance de leur femme et de leurs enfants. Jusqu'à sa mise en œuvre en 2005, l'occasion d'assurer la maternité se présenta une vingtaine de fois. Mais soit les projets étaient rejetés dès la procédure préliminaire, soit ils échouaient auprès du Parlement, et ceux qui passaient au travers échouaient auprès du peuple. Les frais de médecin, de sage-femme et d'hôpital furent couverts par l'assurance-maladie à partir de 1965. En 1984, l'initiative populaire « Pour une protection efficace de la maternité », réclamant un congé parental – une question de nouveau à l'ordre du jour[30] –, ce qui allait bien au-delà des possibilités politiques, fut rejetée par le peuple et les Etats. Le refus du projet d'assurance-maternité de 1999[31] fut riche en enseignements : seule une assurance modeste, dont le financement serait réparti entre tous les employeurs et tous les employés, aurait une chance. De ce fait, le projet suivant fut plus modeste : afin de ne pas le compromettre, les conditions de droit furent plus strictes, les prestations réduites à un minimum, la prestation plafonnée (196 francs/jour, soit 5880 francs/mois) et réservée aux femmes exerçant une activité lucrative, et le droit à l'allocation en cas d'adoption supprimé. Malgré tout, l'Union démocratique du centre lança un référendum, dont le principal argument était qu'il fallait consolider les assurances sociales et non pas créer de nouvelles prestations. D'autres déploraient la discrimination liée au fait que les femmes sans activité professionnelle n'avaient pas droit à des prestations[32]. Grâce à la conjoncture favorable, qui accroissait le besoin en forces de travail féminines, le projet passa de justesse, avec une participation de 55 %, à l'été 2004. L'allocation de maternité est entrée en vigueur le 1er juillet 2005[33].

Ce que l'on attendait de l'allocation de maternité

Avant l'introduction de l'allocation de maternité obligatoire, les employeurs devaient assumer seuls le coût d'une assurance-maternité. Celle-ci se basait sur le code des obligations ou était réglée dans le contrat de travail (cf. encadré). Avec cette réglementation, les employeurs ayant un fort pourcentage de femmes parmi leurs employés devaient supporter des frais de personnel élevés et avaient tendance à privilégier les hommes en raison de l'absence de risque de grossesse, de sorte que les femmes pouvaient être désavantagées à l'embauche. On espérait donc que l'allocation de maternité, financée par tous – employés et employeurs –, améliorerait, pour les femmes jeunes, les chances de trouver un emploi. Rappelons que, depuis la création de l'assurance pour perte de gain en 1940, les femmes versaient des cotisations sans toucher de prestations en contrepartie, à moins de faire leur service militaire. Contrairement au versement du salaire en cas de maternité prévu par le code des obligations, les prestations de l'allocation de maternité ne dépendent pas de la durée des rapports de travail, ce qui devait faciliter les changements de postes pour les femmes. Enfin, on espérait que l'allocation de maternité permettrait aux mères de rester dans la vie active[34].

---

30 Interventions parlementaires : 11.3567 Congé parental et prévoyance familiale ; 11.3492 Congé parental et prévoyance familiale facultatifs ; 11.405 Aller de l'avant avec le congé parental et l'allocation parentale ; 09.3187 Congé parental ; 08.3507 Congé parental. Modification de la loi sur les allocations pour perte de gain ; 08.3506 Congé parental partiel. Modification de la loi sur les allocations pour perte de gain.

31 Le projet de 1999 prévoyait de verser également une allocation aux femmes sans activité lucrative. FF 1997 IV 881

32 Cf. BO 2003 531 ss.

33 Les montants octroyés aux personnes faisant du service furent augmentés à l'occasion de cette révision de loi. Cet aspect n'était pas remis en question par les adversaires de l'allocation de maternité – au contraire : il fut utilisé comme argument contre la création d'une nouvelle prestation. BO 2003 531. Le canton de Fribourg verse en plus depuis le 1er juillet 2011 une allocation de maternité aux femmes sans activité lucrative et en cas d'adoption.

34 De 2004 à 2008, l'économie suisse était particulièrement florissante (Economie nationale, Panorama, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/04/01/pan.html)

Mandat de recherche et méthode employée

Les questions auxquelles le présent projet de recherche devait répondre étaient les suivantes : l'allocation de maternité influe-t-elle sur le comportement des employeurs en matière d'embauche, d'une part, et, d'autre part, sur l'activité professionnelle des femmes ayant des enfants en bas âge ? Les salaires que continuent à verser les entreprises qui offraient déjà un congé de maternité payé à leurs employées avant 2005 ont-ils changé avec l'introduction de l'allocation ? Comment les employeurs investissent-ils les fonds libérés par le nouveau financement de l'allocation ? Quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent encore en dépit de l'allocation ?

Pour répondre à ces questions, nous avons interrogé individuellement sept responsables du personnel. A partir de leurs réponses, nous avons défini les questions d'une enquête téléphonique, dans le cadre de laquelle nous avons interrogé 402 entreprises et 335 femmes de 20 à 40 ans qui avaient exercé une activité professionnelle et eu des enfants durant les cinq années précédentes.

Le présent résumé expose les principaux résultats de l'enquête. Les questions et les réponses figurent en détail dans l'étude.

Les chances des femmes sur le marché du travail

Comme les employeurs redoutaient le futur congé de maternité et les frais qui en découlaient, ils n'embauchaient pratiquement jamais une femme enceinte. On supposait même qu'ils préféraient embaucher des hommes parce que toutes les femmes de moins de 40 ans sont susceptibles d'avoir un enfant. Avec la mise en place de l'allocation de maternité obligatoire, le financement de ce risque a été réparti entre tous et devait ainsi atténuer le désavantage des femmes. Nous avons demandé aux sept responsables du personnel, dans le cadre des entretiens individuels, si le comportement des employeurs en matière d'embauche avait changé depuis la création de l'allocation. De manière générale, ils ont répondu que la maternité ne joue qu'un rôle secondaire au moment de l'embauche ; ils ne tiennent compte de cet aspect que pour les postes de cadre, mais l'introduction de l'allocation obligatoire n'y a rien changé. Leurs réponses montrent également que la conjoncture économique et les absences liées aux enfants sont plus déterminantes pour l'embauche des femmes que la naissance d'un enfant.

L'activité professionnelle des femmes

Le taux d'activité[35] des femmes augmente peu mais régulièrement depuis les années 90 ; il s'est établi à 60 % au début du 21e siècle. En termes de participation à la vie professionnelle, les plus grands écarts entre hommes et femmes (15 %) s'observent durant la phase de fondation de la famille (entre 30 et 44 ans), puis peu avant l'âge de la retraite (23 %). Mais même pendant la phase de fondation de la famille, le taux d'activité des femmes reste élevé depuis 2008 (plus de 80 %)[36]. Il ne faut cependant pas oublier que 58 % des femmes, contre 14 % des hommes, travaillent à temps partiel[37]. Le taux d'emploi[38] des mères de 20 à 39 ans ayant des enfants de moins de 6 ans varie

[35] Taux d'activité professionnelle = pourcentage de personnes exerçant une activité professionnelle et de personnes au chômage dans la population totale âgée de 15 ans et plus.

[36] Office fédéral de la statistique : taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes selon le groupe d'âge¸ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.htmlwww.bfs.admin.html

[37] Office fédéral de la statistique : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html

[38] Taux d'emploi = taux d'actifs occupés = pourcentage d'actifs dans la population totale âgée de 15 ans et plus.

entre 60 et 67 % depuis 2002[39]. Cette croissance continue s'explique principalement par l'augmentation de la part des mères élevant seules leurs enfants, qui ont un taux d'emploi plus élevé que celles vivant en couple.

Parmi les femmes interrogées, 84 % ont repris leur travail après le congé de maternité. Cette reprise du travail dépend pour 38 % de leur situation financière, car aujourd'hui de nombreuses familles ont besoin de deux revenus pour vivre (en particulier les familles séparées et les familles monoparentales). Mais 21 % des femmes dont le revenu du ménage est élevé disent aussi ne pas pouvoir se passer de leur revenu. D'autres ne veulent pas renoncer à leur carrière (31 %) et/ou au sens que le travail donne à leur vie (27 %) ; il s'agit généralement de femmes ayant un bon niveau de formation et un revenu du ménage élevé[40]. 1 % des femmes disent avoir repris le travail à cause, entre autres, de l'allocation de maternité.

Parmi les femmes qui ont cessé de travailler après leur congé de maternité, 27 % ne parvenaient pas à concilier vie familiale et professionnelle, 8 % n'avaient pas trouvé de place d'accueil pour leur enfant, 13 % n'avaient pas les moyens de payer la garde d'enfant et 6 % n'avaient pas pu réduire leur taux d'occupation. Les femmes qui cessent de travailler après l'accouchement sont généralement des jeunes mères (20 à 29 ans, 30 % ; 30 à 40 ans, 12 %) ou des femmes ne disposant que d'un faible revenu du ménage (23 %).[41]

Modification de la durée et du montant de l'allocation

Parmi les entreprises interrogées qui versaient à leurs employées une allocation de maternité plus généreuse que le montant obligatoire avant 2005, 75 % ont maintenu ce montant, 25 % l'ont réduit afin de le ramener au minimum légal et 3 % ont amélioré leur réglementation.

Abaissement de l'ancienne prestation au niveau de la prestation obligatoire

Les femmes qui ont connu une dégradation de leur allocation sont pour la plupart des actives dans des branches typiquement masculines (bâtiment, industrie, stockage, transport et commerce). Mais les petites et moyennes entreprises (PME) ayant un pourcentage élevé de femmes, comme l'hôtellerie ou la boulangerie, ont aussi adapté vers le bas leur protection des mères en ce qui concerne le montant de la prestation ou la durée du congé.

Prestations supérieures au montant obligatoire, restées inchangées

Ce sont surtout les entreprises employant un pourcentage élevé de femmes qui ont conservé leurs prestations généreuses en termes de durée et de montant de l'allocation. Les employeurs qui ont surtout besoin de femmes qualifiées (hôpitaux, banques, assurances et administration publique) continuent à offrir une meilleure protection des mères que ceux qui ont besoin de femmes peu qualifiées. On constate également une différence entre la Suisse latine et la Suisse alémanique : dans la première, les femmes touchent nettement plus souvent leur salaire entier sur une plus

[39] Office fédéral de la statistique : taux d'emploi des mères âgées de 20 à 39 ans ayant des enfants de moins de 6 ans. Evaluation spéciale réalisée pour le présent rapport (cf. tableau 79).

[40] Plusieurs réponses à cette question étant possibles, le total est supérieur à 100 %.

[41] Sur le même sujet voir l'étude (en allemand) *Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf* n°3, p. 58, Istituto di microeconomia e economia pubblica, università svizzera italiana, et infras, Zurich, publiée par le SECO, parvient aux mêmes conclusions. http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02061/index.html?lang=fr

longue durée, tandis que dans la seconde, les entreprises versent généralement 80 % du salaire pendant 14 semaines.

Plus de 60 % des femmes prennent un congé de maternité plus long que les 14 semaines prévues par la loi. Les employeurs ne financent cette partie non obligatoire que pour 50 % d'entre elles. 37 % des femmes prennent un congé sans solde et les employeurs assument une partie du coût pour 13 % d'entre elles. Les femmes ayant un revenu moyen (67 %) ou élevé (76 %) prennent beaucoup plus souvent un congé plus long que celles ayant un faible revenu (32 %).

Minimum légal non respecté

8 % des femmes interrogées ont un congé maternité plus court que les 14 semaines légales. A la question portant sur la raison de ce raccourcissement, 30 % des femmes ont répondu qu'elles ne la connaissaient pas, 40 % que c'était le souhait de l'employeur et 25 % qu'elles l'avaient voulu elles-mêmes. Ce groupe de femmes ne comprend pas d'indépendantes, car celles-ci reprennent généralement plus vite le travail. A ce propos, précisons que les femmes peuvent reprendre le travail après les huit semaines d'interdiction, mais que c'est leur droit de prendre les 14 semaines de congé de maternité payé.

Utilisation des fonds libérés

L'allocation de maternité créée par le biais de l'allocation de perte de gain est, comme l'assurance-vieillesse et survivants, financée moitié par les actifs et moitié par les employeurs. Grâce à la nouvelle réglementation, les entreprises employant un fort pourcentage de femmes disposent de fonds qu'elles devaient auparavant utiliser, en vertu du code des obligations, pour payer le congé de maternité ou pour continuer à verser le salaire. Le coût des prestations sociales n'a que peu changé pour les entreprises employant peu ou pas de femmes.[42] L'étude cherchait à savoir à quoi les entreprises consacrent les fonds ainsi libérés.

23 % d'entre elles les affectent à une protection de la maternité dépassant le cadre obligatoire et 20 % les utilisent pour financer le remplacement de l'employée absente ; 6 % investissent dans un congé de paternité et 4 % dans des offres de garde d'enfants. Mais 41 % des entreprises n'ont pas consacré les fonds libérés à ce type d'offres.

Quelles sont les difficultés qui persistent malgré le congé de maternité payé ?

Malgré la création de l'allocation de maternité, les entreprises connaissent encore des difficultés lorsqu'elles embauchent ou continuent à employer des mères. Elles doivent trouver quelqu'un pour remplacer la femme en congé, ce qui peut être plus ou moins difficile selon l'activité, la taille de l'entreprise et l'organisation du travail. Les impondérables liés aux enfants persistent également : absences imprévues en raison de la maladie d'un enfant, de la perte du système de garde habituel, etc. Rien d'étonnant à cela : l'allocation de maternité ne prétendait pas résoudre ces problèmes, mais seulement assurer, en plus de la naissance, les trois premiers mois de vie de l'enfant.

Conclusion

En Suisse, 41 % des entreprises offraient à leurs employées un congé de maternité avant l'introduction de l'allocation de maternité obligatoire. Comme on comptait parmi elles de nombreuses

[42] Le taux de cotisation pour les APG a été relevé de 0,2 % en 2011.

grandes entreprises ainsi que l'administration publique, on peut supposer que la majorité des salariées bénéficiaient déjà d'un congé de maternité payé avant 2005. L'obligation est cependant importante à plusieurs titres : elle reconnaît la perte de gain liée à la maternité et réglemente son assurance, et elle établit une norme minimum. Même si les congés maternité plus généreux qui existaient avant son introduction auraient pu être ramenés à cette norme, la plupart des femmes ont continué à bénéficier de ces avantages. D'autres ont connu une dégradation, en particulier les salariées de PME ou de branches typiquement masculines.

On ne peut établir aucune relation de cause à effet entre l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes et l'allocation de maternité. Ce sont plutôt la nouvelle conception du rôle des femmes, les motifs financiers et la réalisation dans le travail qui déterminent l'activité professionnelle des jeunes mères. En outre, la conjoncture et l'évolution démographique accroissent la demande de forces de travail, ce qui a des effets positifs sur la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans ce contexte, l'allocation de maternité, en finançant le temps qui suit la naissance, constitue une pièce importante du puzzle. La présente analyse des effets montre qu'elle est bien acceptée et que son admission parmi les prestations du système suisse d'assurances sociales n'est plus remise en question.

Encadré 1

La protection avant l'introduction de l'allocation de maternité obligatoire

Avant la mise en place de l'allocation de maternité, les mères étaient très différemment protégées de la perte de gain liée à une naissance. La loi sur le travail leur interdit de travailler pendant les huit semaines suivant l'accouchement. La majorité des femmes sont soumises à cette disposition, car elle vaut aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public. Mais la perte de gain qui en résulte n'était pas toujours correctement compensée. Si le code des obligations imposait à l'employeur de continuer à verser le salaire, celui-ci dépendait de la durée depuis laquelle la femme travaillait dans l'entreprise. Il entrait dans le cadre du paiement de salaire en cas d'empêchement sans faute de la part du travailleur, tel que maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale (service militaire p. ex.)[43]. Le minimum garanti est[44] et était pour les femmes après l'accouchement la poursuite du versement du salaire pendant au moins trois semaines durant la première année de service. Un employeur n'était tenu de verser le salaire plus longtemps – jusqu'à trois mois – qu'à partir de neuf ans de service. L'incapacité de travail pendant la grossesse entrainait une réduction du droit au congé pendant la maternité, car les absences pour maladie et les absences pour maternité se cumulaient. En outre, la durée pendant laquelle l'employeur était tenu de verser le salaire différait selon l'arrondissement judiciaire[45]. Cette pratique désavantageait particulièrement les femmes jeunes, qui changent plus souvent d'employeur et risquaient donc de toucher moins longtemps leur salaire. Toujours est-il que 40 % des entreprises, en particulier les grandes entreprises et les pouvoirs publics, octroyaient déjà un congé de maternité à leurs employées.

En outre, de nombreux contrats de travail prévoyaient des règles plus favorables et accordaient un droit plus long que celui prévu par le code des obligations. Mais là aussi, le droit était souvent lié à la durée de service.

La protection en vigueur en cas de maternité

Ont droit à l'allocation de maternité les femmes qui sont assurées à l'AVS pendant leur grossesse, c'est-à-dire qui sont domiciliées ou travaillent en Suisse et y ont été actives professionnellement pendant au moins cinq mois, et qui au moment de l'accouchement travaillent comme salariées ou comme indépendantes. Les périodes durant lesquelles elles ont été au chômage ou en incapacité de travail sont mises sur le même plan que l'activité professionnelle. L'allocation correspond à 80 % du salaire, mais au maximum à 196 francs par jour, et elle est versée pendant 14 semaines. La reprise du travail avant ce délai fait perdre le droit à l'allocation. Les salariées qui ne remplissent pas l'une de ces conditions sont, comme les autres femmes, soumises à l'interdiction de travailler pendant huit semaines et peuvent avoir le droit de continuer à toucher leur salaire si le contrat de travail le prévoit. Toutes les femmes sont protégées du licenciement pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement[46].

---

43 Art. 324a du code des obligations (CO)

44 Les femmes qui ne remplissent pas les conditions du droit à l'allocation de maternité perçoivent les prestations prévues par le CO.

45 La durée de l'obligation de continuer à verser le salaire diffère selon l'échelle (bernoise, zurichoise ou bâloise) appliquée par le tribunal, mais les trois échelles prévoient une durée qui varie entre trois semaines minimum (durant la première année de service) et six mois.

46 Art. 336c CO

Inhaltsverzeichnis – Übersicht

1. Einführung in das Thema 1
2. Forschungsfragen und Methodik 9
3. Resultate der persönlichen, qualitativen Befragung 15
4. Resultate der Befragung der Unternehmen 29
5. Resultate der Befragung der Frauen 63
6. Synthese der Resultate der drei Befragungen 75
Anhang: Frageleitfaden und Fragebögen

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in das Thema 1
1.1 Die Geschichte der Mutterschaftsversicherung 2
1.2 Schutz bei Mutterschaft vor und nach der Einführung der Mutterschaftsversicherung 4
1.2.1 Gesetzliche Grundlagen vor der Einführung der Mutterschaftsversicherung 4
1.2.2 Gesetzliche Grundlagen der Mutterschaftsversicherung 5

2. Forschungsfragen und Methodik 9
2.1 Forschungsfragen 9
2.1.1 Auswirkungen der MSE auf die Beschäftigung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren 9
2.1.2 Auswirkungen der MSE auf die Arbeitnehmerinnen 9
2.1.3 Anpassungen bestehender Regelungen nach der Einführung der MSE 9
2.1.4 Finanzielle und administrative Auswirkungen der MSE 9
2.2 Methodik 10
2.2.1 Übersicht über die angewandten Methoden 10
2.2.2 Die persönlichen, qualitativen Interviews mit sieben Unternehmen 10
2.2.3 Die telefonische Befragung der 402 Unternehmen 10
2.2.4 Die telefonische Befragung der 335 Frauen 13

3. Resultate der persönlichen, qualitativen Befragung 15
3.1 Quantitative Angaben zu den befragten Unternehmen 15
3.2 Probleme im Zusammenhang mit der MSE 18
3.3 Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen 18
3.3.1 Chancen bei der Anstellung 18
3.3.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 19
3.4 Betriebliche Probleme bei Mutterschaft 20
3.5 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs 20
3.5.1 Der Mutterschaftsurlaub vor dem Jahre 2005 20
3.5.2 Der heutige Mutterschaftsurlaub 22
3.5.3 Der Mutterschaftsurlaub vor und nach der Einführung der MSE im Vergleich 22
3.6 Arbeitsplatzgarantie und Reduktion des Pensums 23

3.7 Verwendung der freigewordenen finanziellen Mittel 23
3.8 Administrativer Aufwand 24
3.9 Information der Mütter 24
3.10 Einstellung zur MSE 25

4. Resultate der Befragung der Unternehmen 29
4.1 Der Mutterschaftsurlaub vor dem Jahre 2005 29
4.1.1 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005 31
4.1.2 Anpassungen der Regelungen nach der Einführung der MSE 32
4.1.3 Die Verteilung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005 33
4.1.4 Finanzierung 34
4.1.5 Regelung durch Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 36
4.1.6 Administrativer Aufwand 36
4.1.7 Verwendung der freigewordenen finanziellen Mittel 37
4.2 Der heutige Mutterschaftsurlaub 37
4.2.1 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs nach der Einführung der MSE 38
4.2.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub im Unternehmen 44
4.2.3 Die Regelung der Stellvertretung 48
4.2.4 Administrativer Aufwand 50
4.3 Einstellungen der Unternehmen gegenüber der Mutterschaftsversicherung 51
4.4 Statistische Angaben zu den befragten Unternehmen 57

5. Resultate der Befragung der Frauen 63
5.1 Erwerbstätigkeit und Bezug von Mutterschaftsurlaub 63
5.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 64
5.3 Gründe für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub 68
5.4 Dauer des Mutterschaftsurlaubs 69
5.5 Einstellungen der Frauen gegenüber dem Mutterschaftsurlaub 72
5.6 Reaktionen des beruflichen Umfelds 72

6. Synthese der Resultate der drei Befragungen 75
6.1 Grundlegende Überlegungen zu den Forschungsfragen 75
6.2 Synthese der Kernaussagen 76
6.2.1 Die Regelung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005 76
6.2.2 Die heutige Regelung des Mutterschaftsurlaubs 76
6.2.3 Anpassung der Regelung des Urlaubs nach der Einführung der MSE 76
6.2.4 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 77
6.2.5 Die Gründe für die Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 77
6.2.6 Die Gründe für die Aufgabe der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub 77
6.2.7 Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung durch Reduktion des Arbeitspensums 78
6.2.8 Arbeitsplatzgarantie für Mütter 78
6.2.9 Die Chancen der Frauen auf eine Anstellung 78
6.2.10 Verwendung der frei gewordenen finanziellen Mittel 79
6.2.11 Beurteilung der Dauer des Mutterschaftsurlaubs 80
6.2.12 Regelung der Stellvertretung 80
6.2.13 Verbleibende betriebliche Probleme 81
6.2.14 Heutiger administrativer Aufwand 81
6.2.15 Abwicklung des MSE-Anspruchs 81

6.2.16 Information der Frauen 81
6.2.17 Finanzielle Entlastung der Unternehmen 81
6.2.18 Entlastung der Unternehmen von der sozialen Verantwortung 82
6.3 Fazit 82

Anhang 1: Frageleitfaden der persönlichen, qualitativen Interviews mit sieben Unternehmen 87
Anhang 2: Fragebogen der telefonischen Befragung der 402 Unternehmen 89
Anhang 3: Fragebogen der telefonischen Befragung der 335 Frauen 93

1. Einführung in das Thema

Seit dem 1. Juli 2005 kennt die Schweiz eine Mutterschaftsversicherung. Die Mutterschaftsversicherung ist Teil der Erwerbsersatzordnung (EO). Die Finanzierung der MSE erfolgt über Lohnprozente der Angestellten und der Arbeitgeber, paritätisch und über sämtliche Branchen hinweg. Der Mutterschaftsurlaub dauert 14 Wochen. Die Erwerbsersatzordnung vergütet während dieser Zeit eine Mutterschaftsentschädigung (MSE), welche 80% des durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens vor der Geburt entspricht und 196 Franken pro Tag nicht überschreiten darf. Es gibt Unternehmen, die einen vorteilhafteren Mutterschaftsurlaub anbieten, der das gesetzliche Obligatorium der MSE ergänzt.

Ziel der MSE ist es unter anderem, den erwerbstätigen Müttern den Lohnausfall nach der Geburt teilweise zu ersetzen und die Unternehmen von der Lohnfortzahlung zu entlasten. Man erhoffte sich, dass sich dadurch die Beschäftigungschancen von jungen Frauen verbessern und sich ihre Mobilitätshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt reduzieren.

Seit der Einführung der MSE sind nun bald sieben Jahre vergangen. Es ist an der Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat deshalb die vorliegende Studie zu den Wirkungen der MSE in Auftrag gegeben. Insbesondere interessieren die Wirkungen der MSE auf den Arbeitsmarkt aus der Sicht der erwerbstätigen Mütter und aus der Sicht der Unternehmen. Weiter wurden die Entwicklungen und Tendenzen beim Mutterschaftsurlaub vor und nach der Einführung der MSE untersucht.

Der vorliegende Forschungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Die beiden folgenden Unterkapitel enthalten eine Übersicht über die Geschichte der Mutterschaftsversicherung und über ihre gesetzlichen Grundlagen.
- Im zweiten Kapitel stellen wir die Forschungsfragen der Studie, welche die Auftraggeberin vorgegeben hat, detailliert vor. Ausserdem beschreiben wir die Methoden, die wir eingesetzt haben, um die nötigen Daten zu gewinnen, damit wir die Forschungsfragen beantworten konnten. Es handelt sich dabei um persönliche, qualitative Befragungen von Personalverantwortlichen und um quantitative, telefonische Befragungen von Unternehmen und Frauen. Weitere Bestandteile dieses Kapitels sind unser Vorgehen bei der Auswertung der gewonnenen Daten und die Ausschöpfung der Befragung der Unternehmen.
- Das dritte Kapitel ist den Resultaten der persönlichen, qualitativen Befragungen von Personalverantwortlichen gewidmet.
- Im vierten Kapitel präsentieren wir die Resultate der Befragung der Unternehmen.
- Das Thema des fünften Kapitels sind die Resultate der Befragung der Frauen.
- Im sechsten Kapitel fassen wir die wichtigsten Resultate der drei Befragungen in einer Synthese zusammen.

1.1 Die Geschichte der Mutterschaftsversicherung

Bei der Schilderung der Geschichte der Mutterschaftsversicherung stützen wir uns auf die Publikation „Frauen Macht Geschichte“ der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (www.ekf.admin.ch/dokumentation: „Geschichte der Gleichstellung“). Wir beschränken uns auf die wichtigsten Meilensteine dieser Geschichte.

Es ging in der Schweiz sehr lange, bis die Mutterschaftsversicherung am 1. Juli 2005 endlich eingeführt wurde. Die Schweiz war vor dem Jahre 2005 das letzte Land in Europa, das noch nicht über eine solche Versicherung verfügte.

Bereits im Jahre 1904 reichte der Bund Schweizerischer Frauenvereine zusammen mit verschiedenen Arbeiterinnenvereinen eine Petition für eine Mutterschaftsversicherung ein. Sie verlangten vor allem einen Lohnersatz für die achtwöchige Dauer des Arbeitsverbots bei Mutterschaft.

In den Jahren 1922/23 wurde die Einführung einer Mutterschaftsversicherung zu Gunsten der Vorarbeiten für eine Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) zurückgestellt.

In den Jahren 1934/35 forderten die Zentralstelle für Frauenberufe, die Nationale Aktionsgemeinschaft zur wirtschaftlichen Verteidigung und der Schweizerische Gewerkschaftsbund die Schaffung einer Mutterschaftsversicherung.

Im Jahre 1945 wurde der Auftrag zur Schaffung einer Mutterschaftsversicherung in der Bundesverfassung im sogenannten „Familienschutzartikel“ verankert. Dieser Artikel wurde in der Volksabstimmung vom 25. November 1945 mit einem Ja-Stimmenanteil von 76 Prozent angenommen. Er beauftragte den Gesetzgeber, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Der Gesetzgeber erhielt die Kompetenz, diese Versicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch zu erklären.

Im Jahre 1954 wurde ein Vorentwurf für eine Kranken-, Unfall- und Mutterschaftsversicherung erarbeitet. Er sah kein allgemeines Versicherungsobligatorium vor. Die Mutterschaftsversicherung sollte nur im Bereich der Pflegeleistungen für Frauen in finanziell bescheidenen Verhältnissen obligatorisch sein. Eine Taggeldversicherung bei Mutterschaft war nicht vorgesehen. Die Frauenverbände beanstandeten vor allem die fehlende Lohnausfallentschädigung. Da das Teilobligatorium der Mutterschaftsversicherung in der Vernehmlassung mehrheitlich abgelehnt wurde, wurden die Arbeiten an dieser Versicherung vorerst eingestellt.

In der Volksabstimmung vom 8. Dezember 1974 wurde die Volksinitiative „Für eine soziale Krankenversicherung“ verworfen. Sie war von der Sozialdemokratischen Partei und vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund eingereicht worden und verlangte ein allgemeines Versicherungsobligatorium, volle Pflegeleistungen bei Mutterschaft und ein Taggeld während des Mutterschaftsurlaubs, das mindestens 80 Prozent des bisherigen Lohns betragen sollte.

Im Januar 1980 wurde die Volksinitiative „Für einen besseren Schutz der Mutterschaft“ eingereicht. Sie war von Frauenorganisationen, linken Parteien und Gewerkschaften lanciert worden. Sie verlangte einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit vollem Lohnersatz für Erwerbstätige bzw. mit einem angemessenen Taggeld für Nichterwerbstätige und einen Elternurlaub von mindestens neun Monaten mit Kündigungsschutz. Die Finanzierung sollte nach dem Prinzip der AHV über Lohnprozente und über Beiträge der öffentlichen Hand erfolgen.

Im Jahre 1982 empfahl der Bundesrat in seiner Botschaft zu dieser Initiative, diese abzulehnen. Es wurde kein Gegenvorschlag ausgearbeitet. Am 2. Dezember 1984 wurde die Initiative in der Volks-

abstimmung mit 84 Prozent Nein-Stimmen wuchtig verworfen. Kein einziger Kanton stimmte zu. Es ist zu vermuten, dass der geforderte Elternurlaub von mindestens neun Monaten der wichtigste Grund für die Ablehnung der Initiative war.

Im Jahre 1995 wurde an einer nationalen Kundgebung der 50. Jahrestag der Annahme des Verfassungsartikels zur Schaffung einer Mutterschaftsversicherung begangen. Es wurde die sofortige Einführung dieser Versicherung gefordert.

Im Jahre 1997 erarbeitete der Bundesrat die Botschaft zu einem Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung. Er schlug die folgenden Regelungen vor: Alle Mütter sollten bei der Geburt eines Kindes eine Grundleistung erhalten, die nach dem Familieneinkommen abgestuft ist und maximal 3‘980 Franken beträgt (dies entsprach der vierfachen monatlichen AHV-Mindestrente). Diese Grundleistung sollte durch allgemeine Bundesmittel finanziert werden. Alle erwerbstätigen Mütter sollten in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen kommen und während dieser Zeit 80 Prozent des bisherigen Lohns erhalten. Die Finanzierung dieses Erwerbsersatzes sollte über 0.2 Lohnprozente erfolgen, die hälftig von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu tragen wären.

Im gleichen Jahr stellten sich 30 Frauenorganisationen hinter die obige Vorlage des Bundesrats. Sie wurde von ihnen zwar als absolute Minimallösung, aber doch als Ausweg aus einer unerträglich gewordenen Situation gesehen.

Im Dezember 1998 stimmte das Parlament dem Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung zu. Die Regelung des Mutterschaftsurlaubs für erwerbstätige Mütter wurde unverändert aus der Botschaft des Bundesrats von 1997 übernommen (Dauer 14 Wochen, Erwerbsersatz von 80 Prozent des bisherigen Lohns). Die einmalige Grundleistung sollte aber nur noch an Mütter in bescheidenen finanziellen Verhältnissen ausgerichtet werden. In der Folge wurde gegen das neue Gesetz das Referendum ergriffen. In der Volkabstimmung vom 13. Juni 1999 wurde das Gesetz mit 62 Prozent Nein-Stimmen verworfen.

Am 20. Juni 2001 verlangte eine breit abgestützte parlamentarische Initiative im Nationalrat einen Mutterschaftsurlaub, der über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden sollte. Erwerbstätige Mütter sollten während 14 Wochen nach der Geburt Urlaub nehmen können und 80 Prozent des bisherigen Lohns erhalten. Die Kosten für diese Versicherungslösung sollten je hälftig von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden über Lohnprozente getragen werden. Dieser Vorstoss war vom Nationalrat Pierre Triponez (FDP, Gewerbeverbandsdirektor) und den Nationalrätinnen Jacqueline Fehr (SP), Ursula Haller (SVP) und Thérèse Meyer (CVP) lanciert worden, wurde von 110 Nationalratsmitgliedern unterzeichnet und ging als „Initiative Triponez“ in die Geschichte ein.

Auf der Basis der „Initiative Triponez“ erarbeitete das Parlament eine Revision der Erwerbsersatzordnung (EO), die nun neu die Regelung der Mutterschaftsversicherung enthielt. Am 3. Oktober 2003 hiess der Nationalrat in der Schlussabstimmung diese Revision mit 146 zu 41 Stimmen gut. Im Ständerat lautete das Ergebnis der Schlussabstimmung auf 31 Ja gegen sechs Nein. In der Revision ist die Mutterschaftsversicherung mit einem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und einem Erwerbsersatz von 80 Prozent verankert.

Die SVP ergriff das Referendum gegen die Revision der EO und wollte so die Einführung der Mutterschaftsversicherung verhindern. Das Referendum kam zu Stande und wurde am 22. Januar 2004 eingereicht. Im Abstimmungskampf setzten sich Frauen aus allen Fraktionen des Parlaments mit grossem Engagement für die Mutterschaftsversicherung ein.

In der Volksabstimmung vom 26. September 2004 wurde die Revision der EO mit 55 Prozent Ja-Stimmen angenommen. Damit wurde der seit 1945 in der Bundesverfassung verankerte Auftrag nach fast 60 Jahren erfüllt und die Schweiz erhielt endlich eine Mutterschaftsversicherung.

Die Revision der EO trat am 1. Juli 2005 in Kraft. Auf dieses Datum wurde die Mutterschaftsversicherung eingeführt.

Blickt man auf die sechzigjährige Diskussion seit der Verankerung des Auftrags zur Schaffung einer Mutterschaftsversicherung in der Verfassung zurück, so standen vor allem die folgenden Fragen im Vordergrund:

- Soll die Mutterschaftsversicherung eigenständig sein oder der Krankenversicherung oder dem Fonds der Erwerbsersatzordnung angeschlossen werden?
- Soll die Mutterschaftsversicherung über Lohnprozente oder über Beiträge der öffentlichen Hand finanziert werden?
- Sollen den Müttern Taggelder oder eine einmalige Grundleistung ausgerichtet werden?
- Sollen nur erwerbstätige oder auch nicht erwerbstätige Mütter in den Genuss von Leistungen der Mutterschaftsversicherung kommen?

Am Schluss wurde die folgende Lösung gewählt:

- Der Lohnersatz während des Mutterschaftsurlaubs wird über eine Versicherung finanziert.
- Diese Versicherung wird dem Fonds der Erwerbsersatzordnung angeschlossen.
- Die Versicherung wird über Lohnprozente finanziert.
- Den Müttern werden Taggelder bezahlt.
- Nicht erwerbstätige Mütter werden von der Versicherung ausgeschlossen.

Näheres über die heutige Regelung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs ist dem nachfolgenden Unterkapitel zu entnehmen.

1.2 Schutz bei Mutterschaft vor und nach der Einführung der Mutterschaftsversicherung

1.2.1 Gesetzliche Grundlagen vor der Einführung der Mutterschaftsversicherung

Seit dem Jahre 1945 ist der Auftrag zur Einführung der Mutterschaftsversicherung in der Bundesverfassung verankert. In der heutigen Bundesverfassung ist dieser Auftrag in den Absätzen 3 und 4 von Artikel 116 enthalten. Die beiden Absätze lauten wie folgt:

- Absatz 3: „Er (= der Bund) richtet eine Mutterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.“
- Absatz 4: „Der Bund kann den Beitritt zu einer Familienausgleichskasse und die Mutterschaftsversicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären und seine Leistungen von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig machen.“

Der Auftrag zur Einrichtung der Mutterschaftsversicherung wurde 60 Jahre lang nicht umgesetzt. Viele Unternehmen führten mit der Zeit freiwillig oder aufgrund der Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) einen bezahlten Mutterschaftsurlaub ein.

Gemäss der alten Fassung des Artikels 324a des Obligationenrechts hatten Arbeitnehmerinnen des Privatsektors vor dem Jahre 2005 bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Geburt für eine beschränkte Zeit einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dabei waren alle Arbeitsverhinderungen ungeachtet ihres Grundes zusammenzurechnen. Dies konnte bewirken, dass die Lohnfortzahlung nach einer Geburt weniger lang oder gar nicht mehr ausgerichtet wurde, wenn die betreffende Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr schon wegen der Schwangerschaft oder wegen einer Krankheit arbeitsunfähig war. Die Lohnfortzahlung dauerte im ersten Dienstjahr drei Wochen und in den folgenden Dienstjahren eine „angemessene längere Zeit". In der Praxis wurden für die Definition der „angemessenen längeren Zeit" Skalen mit einer Staffelung nach Dienstjahren angewendet. Gemäss der sogenannten Zürcher Skala dauerte die Lohnfortzahlung z. B. im zweiten Dienstjahr acht Wochen, im fünften Dienstjahr elf Wochen, im zehnten Dienstjahr 16 Wochen und im 20. Dienstjahr 26 Wochen. Heute gelten die vorgenannten Bestimmungen für Krankheit, Unfall und Schwangerschaft weiterhin. Die Lohnfortzahlung nach der Geburt wird dagegen heute im Erwerbsersatzgesetz geregelt (siehe Unterkapitel 1.2.2).

Alle nun folgenden Bestimmungen waren schon vor dem Jahre 2005 in Kraft und gelten heute noch:

Gemäss den Artikeln 35 und 35a des Arbeitsgesetzes dürfen Wöchnerinnen nach der Geburt acht Wochen lang nicht arbeiten. In den darauffolgenden acht Wochen, also bis zur 16. Woche, dürfen sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen ebenfalls nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Stillenden Müttern muss die zum Stillen erforderliche Zeit gewährt werden. Schwangere Frauen dürfen in den letzten acht Wochen vor der Geburt zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht arbeiten. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so auszugestalten, dass die Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen und deren Kinder nicht gefährdet wird. Die betreffenden Frauen dürfen bestimmte beschwerliche und gefährliche Arbeiten nicht verrichten.

Gemäss Artikel 336c des Obligationenrechts darf der Arbeitgeber unbefristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Frauen oder Wöchnerinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

Gemäss Artikel 29 des Krankenversicherungsgesetzes muss der Versicherer die Kosten der Leistungen bei Mutterschaft übernehmen. Gemäss den Artikeln 13 und folgende der Verordnung über Leistungen in der Krankenversicherung gehören dazu namentlich die ärztlich angeordneten Kontrolluntersuchungen während und nach der Schwangerschaft, die Entbindung und die Geburtshilfe, die Stillberatung und ein Beitrag von 100 Franken an einen Kurs zur Geburtsvorbereitung. Auf den Leistungen bei Mutterschaft darf der Versicherer keine Kostenbeteiligung erheben (Krankenversicherungsgesetz, Artikel 64).

1.2.2 Gesetzliche Grundlagen der Mutterschaftsversicherung

Die Mutterschaftsversicherung stützt sich auf den Artikel 116 der Bundesverfassung ab und ist im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 und in der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV) vom 24. November 2004 geregelt. Das Erwerbsersatzgesetz wurde im Jahre 2003 revidiert und mit den

Bestimmungen über die Mutterschaftsversicherung ergänzt. Die Revision trat am 1. Juli 2005 in Kraft.

Leistungen

Gemäss Artikel 16b EOG hat eine Mutter Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung (MSE), wenn sie

- während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) obligatorisch versichert war
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat
- im Zeitpunkt der Geburt unselbständig oder selbständig erwerbstätig war oder im Betrieb des Ehemanns mitarbeitete und einen Barlohn bezog.

Nicht erwerbstätige Mütter sind also, wie bereits oben erwähnt, von der Versicherung ausgeschlossen. Es gibt allerdings die beiden folgenden Ausnahmen:

Mütter, die im Zeitpunkt der Geburt arbeitslos sind, haben Anspruch auf MSE, wenn sie bis zur Geburt Arbeitslosenentschädigung bezogen haben oder wenn sie am Tage der Geburt die erforderliche Beitragsdauer für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung erfüllt haben (Artikel 29 EOV).

Mütter, die im Zeitpunkt der Geburt arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf MSE, wenn sie bis zur Geburt eine Entschädigung für Erwerbsausfall bei Krankheit oder Unfall einer Sozial- oder Privatversicherung oder Taggelder der Invalidenversicherung bezogen haben (Artikel 30 EOV).

Die MSE wird als Taggeld ausbezahlt. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. (Artikel 16e EOG)

Der Entschädigungsanspruch beginnt am Tage der Geburt (Artikel 16c EOG).

Die Mutter hat Anspruch auf 98 Taggelder. Der Mutterschaftsurlaub dauert also genau 14 Wochen. Die Mutter kann die Arbeit vorzeitig wieder aufnehmen, verliert aber ab dem Datum der Wiederaufnahme ihre weiteren Ansprüche auf Taggelder (Artikel 16d EOG).

Das Taggeld darf höchstens 196 Franken betragen (Artikel 16f EOG).

Die Kantone können einen Mutterschaftsurlaub vorschreiben, der länger als 14 Wochen dauert. Ausserdem können sie einen Lohnersatz verlangen, der höher als 80 Prozent ist (Artikel 16h EOG).

Die Mutter oder ihr Arbeitgeber müssen den Anspruch auf MSE bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend machen (Artikel 17, Absatz 1, EOG).

Berechnet und ausbezahlt wird die MSE von der Ausgleichskasse (Artikel 18 EOG).

Mütter, die vor der Geburt unselbständig erwerbstätig waren, erhalten die MSE durch den Arbeitgeber ausbezahlt. In diesem Falle überweist die Ausgleichskasse die MSE an den Arbeitgeber (Artikel 19, Absatz 2, EOG).

Finanzierung

Die MSE wird über die Erwerbsersatzordnung durch Zuschläge auf den Beiträgen an die AHV und aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung finanziert (Artikel 26 EOG). Die Kantone müssen keinen Beitrag an die Finanzierung leisten. Die Mutterschaftsentschädigung ist ein Bestand-

teil der Erwerbsersatzordnung. Aus der Erwerbsersatzordnung erhalten auch Dienstleistende der Armee, des Zivilschutzes und des Zivildienstes einen Lohnersatz, wenn sie aus dienstlichen Gründen der Arbeit fern bleiben müssen.

Beitragspflichtig an die Erwerbsersatzordnung sind alle Versicherten der AHV und ihre Arbeitgeber (Artikel 27, Absatz 1, EOG). Alle Arbeitnehmenden, die AHV-Beiträge bezahlen, also auch Männer, entrichten auch Beiträge an die Erwerbsersatzordnung und damit an die Mutterschaftsversicherung. Somit ist die Mutterschaftsversicherung für alle Arbeitnehmenden obligatorisch. Männer und Frauen zahlen gleich hohe Beiträge an die Erwerbsersatzordnung. Am 1. Januar 2012 betrug der Beitragssatz für die Erwerbsersatzordnung 0.5 Prozent vom Erwerbseinkommen (Artikel 36 EOV).

Der Mutterschaftsurlaub ist neu auch im Artikel 329f des Obligationenrechts (OR) verankert. Dieser Artikel lautet wie folgt: „Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.“

Die im Unterkapitel 1.2.1 erwähnten Bestimmungen im Arbeitsgesetz, im Obligationenrecht und im Krankenversicherungsgesetz gelten weiterhin.

2. Forschungsfragen und Methodik

2.1 Forschungsfragen

Die Forschungsfragen sind von der Auftraggeberin vorgegeben und lauten wie folgt:

2.1.1 Auswirkungen der MSE auf die Beschäftigung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren

- War das Mutterschaftsrisiko vor der Einführung der MSE ein Hinderungsgrund für die Anstellung von 20- bis 40-jährigen Frauen? Hat sich diesbezüglich seit der Einführung der MSE etwas verändert?
- Sind durch die Einführung der MSE die Bereitschaft und die Möglichkeiten seitens der Unternehmen bzw. die Motivation seitens der 20- bis 40-jährigen Frauen gestiegen, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder arbeiten zu können bzw. zu wollen?
- Welche betrieblichen Probleme verbleiben nach der Geburt trotz MSE?
- Werden die beschäftigten Frauen von den Unternehmen über die MSE informiert? In welcher Form? Zu welchem Zeitpunkt?
- Welche nicht beabsichtigten Auswirkungen der MSE können festgestellt werden?
- Hat die Einführung der MSE zu weitergehenden Massnahmen für den Erhalt oder die Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von 20- bis 40-jährigen Frauen geführt (z. B. Arbeitsplatzgarantie, Schaffung von Praktika)?

2.1.2 Auswirkungen der MSE auf die Arbeitnehmerinnen

- Besteht ein Interesse an der Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub?
- Hat die befragte Frau MSE bezogen?
- Wenn ja: Wie wurde ihre Stellvertretung geregelt?

2.1.3 Anpassungen bestehender Regelungen nach der Einführung der MSE

- Wurden bestehende Lösungen für einen Mutterschaftsurlaub nach der Einführung der MSE auf das neue gesetzliche Minimum reduziert?
- Wurden in der Folge der Einführung der MSE frei gewordene Mittel für eine überobligatorische Erweiterung der MSE (längere Dauer des Mutterschaftsurlaubs, höhere Ersatzquote) oder für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs verwendet?

2.1.4 Finanzielle und administrative Auswirkungen der MSE

- Wie beurteilen die Unternehmen den heutigen administrativen Aufwand für die Abwicklung eines MSE-Anspruchs im Vergleich zur Situation vor der Einführung der MSE?
- Wie wird der MSE-Anspruch abgewickelt? Wird der Lohn fliessend an die bisherigen Lohnzahlungen fortgeführt oder wartet das Unternehmen zuerst den Eingang der MSE via Ausgleichskasse ab?

2.2 Methodik

2.2.1 Übersicht über die angewandten Methoden

Um die Forschungsfragen zu beantworten, setzten wir drei verschiedene Befragungen ein, nämlich

1. persönliche, qualitative Interviews mit den Personalverantwortlichen von sieben verschiedenartigen Unternehmen
2. telefonische, quantitative Interviews mit Personalverantwortlichen von 402 zufällig ausgewählten Unternehmen in der ganzen Schweiz
3. telefonische, quantitative Interviews mit 335 zufällig ausgewählten Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren, die in den letzten fünf Jahren erwerbstätig waren und Kinder geboren hatten, in der deutschsprachigen und in der französischsprachigen Schweiz

2.2.2 Die persönlichen, qualitativen Interviews mit sieben Unternehmen

Die Personalverantwortlichen von sieben ausgewählten Unternehmen wurden anhand eines Frageleitfadens (siehe Anhang) vom Projektleiter persönlich befragt. Dieser Frageleitfaden wies keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auf, damit die befragten Personen in ihren Antworten völlig frei waren. Im Gegensatz zu den telefonischen Interviews mit Personalverantwortlichen und mit Frauen, die nur einen Teil der Forschungsfragen behandelten, enthielt der Frageleitfaden Fragen zu allen Forschungsfragen der Studie.

Es wurden absichtlich Unternehmen mit einem hohen Anteil an beschäftigten Frauen berücksichtigt. Es war zu erwarten, dass die Personalverantwortlichen solcher Unternehmen aus ihren Erfahrungen besonders viel zum Thema der vorliegenden Studie aussagen konnten und dass solche Unternehmen möglicherweise schon vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsversicherung einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten. Wir achteten ausserdem darauf, dass die sieben Unternehmen ganz verschiedenen Branchen angehörten und verschieden gross waren. Wir bezogen je ein Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Bankgewerbe, Versicherungen (Krankenkasse), Industrie, Herstellung/Verkauf von Backwaren und Detailhandel (Grossverteiler) in diese Befragungen ein.

Die sieben Interviews wurden auf Tonband aufgenommen. Aufgrund der Tonbandaufnahmen wurde für jedes Interview ein Protokoll erstellt. Die Protokolle wurden mit dem Verfahren der Inhaltsanalyse ausgewertet.

Mit den persönlichen Interviews verfolgten wir zwei Ziele:

- Es sollten qualitative Resultate zu allen Forschungsfragen der Studie und damit ein Überblick über das gesamte Thema gewonnen werden. Diese Resultate sollten in einem eigenen Teilbericht dargestellt werden.
- Die Resultate sollten eine Grundlage für die nachfolgenden telefonischen, quantitativen Befragungen liefern und diese vorbereiten. So waren sie z. B. für die Konstruktion der beiden Fragebogen für die telefonischen Befragungen sehr nützlich.

2.2.3 Die telefonische Befragung der 402 Unternehmen

Die Grundgesamtheit für die telefonische Befragung der Unternehmen bildeten alle Unternehmen in der ganzen Schweiz, die im Betriebs- und Unternehmens-Register (BUR) des Bundesamts für Statistik (BFS) registriert sind. Die für die Befragung nötige Stichprobe von Unternehmen wurde vom

zuständigen Mitarbeiter im BFS aus dieser Grundgesamtheit zufallsmässig gezogen. Damit genügend Unternehmen aus allen Grössenklassen befragt werden konnten, waren für die Unternehmensgrösse Quoten vorgegeben. Es sollten je 100 Interviews mit Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitenden, mit 50 bis 99 Mitarbeitenden, mit 100 bis 249 Mitarbeitenden und mit mehr als 249 Mitarbeitenden geführt werden. Ganz kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden wurden auf Wunsch der Auftraggeberin nicht in die Untersuchung einbezogen.

Als Grundlage für die Befragung diente ein Fragebogen, bei dem die Antwortmöglichkeiten zum grössten Teil vorgegeben waren (siehe Anhang). Dieser Fragebogen wurde zuerst in einem Pretest getestet. Anschliessend wurden die im Pretest festgestellten Mängel am Fragebogen behoben. Die Befragung erfolgte computerunterstützt (CATI-Befragung) in den Monaten Juni bis August 2011. Ein Interview dauerte rund elf Minuten. Gemäss den Anweisungen an die Befragerinnen und Befrager wurde das Interview mit derjenigen Person in der betreffenden Unternehmung geführt, die für das Personal zuständig ist. In den meisten Fällen waren der Personalchef, die Personalchefin oder andere Mitarbeitende im Personaldienst die Interviewpartner(innen).

Für die Auswertung der gewonnenen Antworten rechneten wir Häufigkeitsauszählungen, um die Anteile der verschiedenen Antwortmöglichkeiten zu bestimmen, und Kreuztabellen, um Gruppenunterschiede zu finden, z. B. zwischen verschiedenen Unternehmens-Grössenklassen, zwischen verschiedenen Branchen und zwischen der deutschsprachigen und der französischsprachigen Schweiz. Gruppenunterschiede bezeichnen wir dann als signifikant, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit im Chi-Quadrat-Test fünf Prozent oder weniger beträgt.

Für die Einteilung der befragten Unternehmen in die vier Grössenklassen benutzten wir bei der Auswertung nicht die Angaben aus dem BUR, sondern die Aussagen der befragten Personalverantwortlichen zur Anzahl der Mitarbeitenden. Die Anzahl der Unternehmen pro Grössenklasse gemäss Befragung und gemäss BUR weichen zum Teil deutlich voneinander ab. Gemäss Befragung haben wir in der Grössenklasse von ein bis neun Mitarbeitenden, die nicht in die Befragung einbezogen werden sollte, 20 Unternehmen. In die Grössenklasse von 50 bis 99 Mitarbeitenden fallen gemäss Befragung nur 69 Unternehmen, gemäss BUR 102. Es ist bekannt, dass die Unternehmensgrössen im BUR nicht immer auf dem neuesten Stand sind. Deshalb haben wir uns entschieden, uns bei der Einteilung der Unternehmen für die Auswertung auf die Angaben der befragten Personalverantwortlichen abzustützen.

Da wir in jeder der vier Unternehmens-Grössenklassen gemäss BUR 100 Interviews durchführten, um in jeder Klasse genügend Antworten zu erhalten, hat es in unserer Stichprobe zu viele grosse und mittlere Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitenden und zu wenig kleine Unternehmen mit zehn bis 49 Mitarbeitenden (Tabelle 1). Dadurch werden die Resultate zu sehr von den Antworten der grossen und mittleren Unternehmen beeinflusst. Deshalb war es zwingend nötig, dass wir nachträglich eine Gewichtung vornahmen: Wir gaben den Antworten der kleinen Unternehmen mehr Gewicht und den Antworten der grossen und mittleren Unternehmen weniger Gewicht. Dabei liessen wir uns von der Verteilung der Unternehmens-Grössenklassen in der ganzen Schweiz gemäss BUR leiten. Wie oben erwähnt weist das BUR zwar Fehler bei der Erfassung der Unternehmensgrössen auf, es gibt aber keine andere Quelle für die Verteilung der Grössenklassen in der Grundgesamtheit der Unternehmen in der ganzen Schweiz. Alle Resultate in diesem Bericht sind gewichtet. Die Details zu dieser Gewichtung finden sich in der Tabelle 1.

Tabelle 1: Die Gewichtung nach Unternehmensgrösse

Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Unternehmen gem. BUR	Unternehmen in %	Anzahl befragte Unternehmen	Unternehmen in %	Gewichtungsfaktor
10-49	45542	81.36278%	101	25.12438%	3.23829
50-99	5468	9.76882%	102	25.37313%	0.38505
100-249	3280	5.85986%	100	24.87562%	0.23557
250+	1684	3.00854%	99	24.62687%	0.12222
Total	55974	100.00000%	402	100.00000%	

Der Grossteil der Adressen, die nicht zu einem Interview führten, kann als stichprobenneutraler Ausfall klassiert werden (Tabelle 2). Das heisst, dass innerhalb der Befragungsperiode zwar ein Kontakt zum Unternehmen zustande kam, die verantwortliche Person aber (noch) nicht erreicht werden konnte. Eigentliche Verweigerungen waren hingegen selten. Insgesamt erzielten wir damit eine sehr gute Ausschöpfung. Die Ausschöpfung der Netto-Stichprobe (alle Unternehmen nach Abzug stichprobenneutraler Ausfälle) betrug im Tessin 81 Prozent, in der deutschsprachigen Schweiz 70 Prozent und in der französischsprachigen Schweiz 55 Prozent.

Tabelle 2: Die Ausschöpfungsquoten der telefonischen Befragung

Stichprobe und Ausschöpfung	Deutschschweiz	Romandie	Tessin
Bearbeitete Adressen	1377	739	147
Firmen, die aufgrund der Quotenvorgaben (Grössenklassen) nicht mehr befragt werden konnten	734	188	84
Ausgangsstichprobe (Anzahl verwendete Adressen)	643	551	63
Nicht erreichbare Firmen*	7	7	1
Brutto-Stichprobe (erreichbare Firmen)	636	544	62
Stichprobenneutrale Ausfälle	222	373	41
Netto-Stichprobe	414	171	21
Verweigerungen**	123	77	4
Realisierte Interviews	291	94	17
In % der Ausgangsstichprobe	45.3%	17.1%	27.0%
In % der Brutto-Stichprobe (erreichbare Firmen)	45.7%	17.3%	27.4%
In % der Netto-Stichprobe	70.3%	55.0%	81.0%

*Telefonnummer ungültig, gehört nicht einer Firma

** Darunter fallen auch 19 Firmen, die ein Interview mit der Begründung ablehnten, sie beschäftigten keine Frauen. Grundsätzlich wären sie befragbar gewesen.

2.2.4 Die telefonische Befragung der 335 Frauen

Wir befragten 335 Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren, die in den letzten fünf Jahren erwerbstätig waren und im gleichen Zeitraum Kinder geboren hatten, in der deutschsprachigen und in der französischsprachigen Schweiz. Diese Zielgruppe wurde von der Auftraggeberin vorgegeben. Wenn in diesem Bericht von Frauen die Rede ist, sind Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren gemeint.

Die Befragung erfolgte im Rahmen einer telefonischen Mehrthemen-Befragung (Omnibus-Befragung). Das Thema MSE war also eines von mehreren Themen in dieser Befragung. Die Stichprobe für die Mehrthemen-Befragung wurde für jede Welle neu zufallsmässig aus dem Verzeichnis von AZ direct gezogen.

Als Grundlage für die Befragung zum Thema MSE diente ein Fragebogen (siehe Anhang), der in den Fragebogen der Mehrthemen-Befragung integriert wurde. Die Antwortmöglichkeiten waren zum grössten Teil vorgegeben. Die Mehrthemen-Befragung lief computerunterstützt (CATI-Befragung) in zehn Wellen in den Monaten Juli bis Oktober 2011 ab. Pro Welle konnten rund 30 bis 40 Interviews mit Frauen der gewünschten Zielgruppe geführt werden.

Für die Auswertung der gewonnenen Antworten setzten wir wiederum die Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) ein. Wir rechneten Häufigkeitsauszählungen, um die Anteile der verschiedenen Antwortmöglichkeiten zu bestimmen, und Kreuztabellen, um Gruppenunterschiede zu finden, z. B. zwischen verschiedenen Altersgruppen, zwischen Schweizerinnen und Ausländerinnen und zwischen den Frauen aus der deutschsprachigen und aus der französischsprachigen Schweiz. Gruppenunterschiede bezeichnen wir dann als signifikant, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit im Chi-Quadrat-Test fünf Prozent oder weniger beträgt.

Da in der Mehrthemenbefragung von DemoSCOPE in der französischsprachigen Schweiz überproportional viele Interviews realisiert werden, wurden die Interviews mit den Frauen am Schluss nach Landesteilen gewichtet. Die Unterschiede zwischen den gewichteten und den ungewichteten Resultaten sind gering. Zwischen der deutschsprachigen und der französischsprachigen Schweiz gibt es denn auch nur wenige signifikante Unterschiede.

3. Resultate der persönlichen, qualitativen Befragung

3.1 Quantitative Angaben zu den befragten Unternehmen

Die Personalverantwortlichen von sieben ausgewählten Unternehmen wurden anhand eines Frageleitfadens persönlich befragt. Es wurden absichtlich Unternehmen mit einem hohen Anteil an beschäftigten Frauen berücksichtigt. Es war zu erwarten, dass die Personalverantwortlichen solcher Unternehmen aus ihren Erfahrungen besonders viel zum Thema der vorliegenden Studie aussagen können und dass solche Unternehmen möglicherweise schon vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsversicherung einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten. Es wurden die folgenden sieben Unternehmen in die Untersuchung einbezogen:

- ein Hotel
- ein Kantonsspital
- eine Kantonalbank
- eine Krankenkasse
- ein Zulieferer für die Uhrenindustrie (Fabrikation von Zeigern)
- eine grosse Bäckerei
- eine Regionalgenossenschaft eines grossen Unternehmens des Detailhandels (Grossverteiler)

Der Anteil der beschäftigten Frauen am Total aller Mitarbeitenden schwankt zwischen 36 und 77 Prozent (Tabelle 3). Besonders hohe Anteile an beschäftigten Frauen haben das Kantonsspital, der Uhrenzulieferer, die Krankenkasse und der Grossverteiler. Die Anzahl der beschäftigten Mitarbeitenden und der beschäftigten Frauen sowie der Frauenanteil pro Unternehmen sind in der Tabelle 3 aufgeführt:

Tabelle 3: Anzahl Mitarbeitende und Anzahl Frauen

Unternehmen	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Frauen
Hotel	60	33 (55,0 %)
Kantonsspital	308	238 (77,3 %)
Kantonalbank	810	293 (36,2 %)
Krankenkasse	1118	762 (68,1 %)
Uhrenzulieferer	175	123 (70,3 %)
Bäckerei	300	136 (45,3 %)
Grossverteiler	7500	5000 (66,6 %)

Ausser beim Uhrenzulieferer (Anteil 6 Prozent) ist der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten in den befragten Unternehmen recht gross (Tabelle 4). Er reicht von 33 Prozent im Hotel bis zu 56 Prozent

in der Bäckerei und im Grossverteiler und 57 Prozent im Kantonsspital. Der Anteil der Frauen mit einem Arbeitspensum von unter 50 Prozent ist im Grossverteiler mit 32 Prozent mit Abstand am grössten. Der Anteil der Frauen mit einem Arbeitspensum zwischen 50 und 90 Prozent ist in der Bäckerei mit 49 Prozent am grössten. Beim Uhrenzulieferer ist Teilzeitarbeit aus produktionstechnischen Gründen kaum möglich.

Tabelle 4: Anzahl mitarbeitende Frauen in Teilzeit

Unternehmen	Teilzeitpensum unter 50 Prozent / Anteil unter allen beschäftigten Frauen	Teilzeitpensum 50 bis 90 Prozent / Anteil unter allen beschäftigten Frauen
Hotel	1 (3,0 %)	10 (30,3 %)
Kantonsspital	38 (16,0 %)	98 (41,2 %)
Kantonalbank	25 (8,5 %)	102 (34,8 %)
Krankenkasse	41 (5,4 %)	295 (38,7 %)
Uhrenzulieferer	2 (1,6 %)	5 (4,1 %)
Bäckerei	9 (6,6 %)	67 (49,3 %)
Grossverteiler	1600 (32,0 %)	1200 (24,0 %)

Im Hotel haben alle Zimmermädchen eine Hilfsfunktion und die meisten Frauen im Service und an der Rezeption eine Fachfunktion. Fünf Frauen gehören dem Kader an (Tabelle 5).

In der Kantonalbank gibt es keine eigentlichen Hilfskräfte. Die Mitarbeitenden werden in Funktionsstufen eingeteilt. In der unteren Funktionsstufe arbeiten 132 Frauen (45,0 Prozent), in der mittleren und oberen Funktionsstufe (inklusive Kader) 161 (55,0 Prozent). 82 (28,0 Prozent) Frauen haben eine Kaderposition (Tabelle 5), neun davon gehören der Direktion an. Damit hat die Kantonalbank einen recht hohen Anteil an Frauen in Kaderpositionen.

In der Krankenkasse sind 86 Frauen (11,3 Prozent) Hilfskräfte, 590 (77,4 Prozent) sind Fachkräfte und 86 (11,3 Prozent) haben eine Kaderposition (Tabelle 5).

Fast alle Frauen im Uhrenzulieferer sind Hilfskräfte.

In der Produktion der Bäckerei arbeiten fast nur Fachkräfte. Im Verkauf arbeiten gelernte Verkäuferinnen aus der Lebensmittelbranche, gelernte Verkäuferinnen aus anderen Branchen und Mitarbeiterinnen ohne Verkaufslehre.

Tabelle 5: Anzahl der Frauen in Kaderpositionen

Unternehmen	Anzahl Frauen insgesamt	Anzahl Frauen in Kaderpositionen
Hotel	33	5 (15,1 %)
Kantonalbank	293	82 (28,0 %)
Krankenkasse	762	86 (11,3 %)

Es wurde nicht direkt nach der Anzahl der Frauen in Kaderpositionen gefragt. Die obigen drei Unternehmen machten diese Angaben von sich aus. Deshalb fehlen die Zahlen der vier restlichen Unternehmen.

Der Anteil der Frauen, die seit dem Jahre 2005 Mutterschaftsentschädigung (MSE) bezogen haben und nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiteten, ist hoch (Tabelle 6). Er liegt zwischen 55 und 100 Prozent. Im Hotel haben alle Mütter die Arbeit nach dem Urlaub wieder aufgenommen. Im Grossverteiler beträgt der Anteil 92 Prozent, in der Bäckerei 83 Prozent, beim Uhrenzulieferer 71 Prozent und in der Kantonalbank 67 Prozent.

Tabelle 6: Anzahl der Frauen, die seit 2005 MSE bezogen haben

Unternehmen	Anzahl Frauen, die MSE bezogen haben	Anzahl Frauen, die nach Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet haben
Hotel	7	7 (100,0 %)
Kantonsspital	42	26 (61,9 %)
Kantonalbank	40	27 (67,5 %)
Krankenkasse	172	94 (54,6 %)
Uhrenzulieferer	14 (seit 2008)	10 (71,4 %)
Bäckerei	12	10 (83,3 %)
Grossverteiler	831	763 (91,8 %)

Von den Müttern, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet haben, haben im Hotel alle und im Uhrenzulieferer keine das Arbeitspensum reduziert (Tabelle 7). Ausser im Hotel sind auch in der Krankenkasse und in der Bäckerei die Anteile der Mütter, die ihr Arbeitspensum nach dem Urlaub herabgesetzt haben, sehr hoch.

Tabelle 7: Anzahl der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduziert haben

Unternehmen	Anzahl Frauen, die nach Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet haben	Anzahl Frauen, die ihr Arbeitspensum reduziert haben
Hotel	7	7 (100,0 %)
Kantonsspital	26	13 (50,0 %)
Kantonalbank	27	15 (55,5 %)
Krankenkasse	94	89 (94,7 %)
Uhrenzulieferer	10	0 (0,0 %)
Bäckerei	10	9 (90,0 %)
Grossverteiler	763	425 (55,7 %)

3.2 Probleme im Zusammenhang mit der MSE

Sechs der befragten sieben Unternehmen hatten bei der Einführung der MSE keine Probleme. Ein Problem für den Grossverteiler war der grosse interne administrative Aufwand.

Bei fünf der befragten sieben Unternehmen verursacht die MSE generell keine Probleme. Die beiden anderen Unternehmen haben einen grösseren administrativen Aufwand.

Bei fünf der befragten sieben Unternehmen wurden durch die Einführung der MSE keine Probleme gelöst. Das Hotel und das Kantonsspital gaben an, dass durch die Einführung der MSE das Problem der Finanzierung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs gelöst wurde. Es ist für beide Unternehmen sehr vorteilhaft, dass der Mutterschaftsurlaub nun durch den Fonds der Erwerbsersatzordnung (EO) bezahlt wird. Vor der Einführung der MSE musste das Hotel diesen Urlaub über eine private Krankentaggeldversicherung finanzieren, das Kantonsspital aus eigenen Mitteln.

3.3 Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen

3.3.1 Chancen bei der Anstellung

Im Hotel, in der Krankenkasse und beim Uhrenzulieferer hat das Mutterschaftsrisiko bei der Einstellung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren überhaupt keinen Stellenwert. Im Kantonsspital und in der Bäckerei fliesst das Mutterschaftsrisiko in die Überlegungen bei der Besetzung von Führungspositionen mit ein. Die Gründe dazu wurden nicht diskutiert. In der Kantonalbank und im Grossverteiler kann das Mutterschaftsrisiko bei der Besetzung aller Stellen eine Rolle spielen, z. B. wenn eine junge Frau frisch geheiratet hat. Näheres dazu wurde nicht erwähnt.

Andere Kriterien sind aber überall wichtiger. Die wichtigen Entscheidungskriterien bei der Anstellung von neuem Personal sind in den befragten Unternehmen unterschiedlich. Es wurden die folgenden Kriterien genannt:

- Fachliches Können (Hotel, Kantonsspital, Krankenkasse, Uhrenzulieferer, Grossverteiler)
- Gute Zeugnisse und Referenzen (Kantonsspital, Uhrenzulieferer)
- Gutes Ergebnis des Probetages (Uhrenzulieferer, Bäckerei)
- Ausbildung (Kantonalbank, Grossverteiler)
- Erfahrung (Kantonalbank, Uhrenzulieferer, Grossverteiler)
- Menschliche Fähigkeiten, Sozialkompetenz, Persönlichkeit (Hotel, Kantonalbank, Krankenkasse, Bäckerei)
- Neue Angestellte muss zum Unternehmen, zum Team passen (Hotel, Kantonsspital, Kantonalbank, Bäckerei)
- Neue Angestellte muss Ausdauer haben (Kantonsspital)
- Neue Angestellte muss die deutsche Sprache beherrschen (Bäckerei)
- Neue Angestellte muss früh aufstehen können (Bäckerei)
- Die richtige Person muss zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein (Grossverteiler)

Die Einführung der MSE hat in allen befragten sieben Unternehmen die Praxis bei der Anstellung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren nicht verändert. Alle kannten schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Der Grossverteiler ergänzte dazu: Der Stellenwert der Frauen ist im Unternehmen sehr hoch. Im Verkauf hat er in den letzten Jahren noch zugenommen. Heute werden im Verkauf tendenziell mehr Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren angestellt als früher. Das Unternehmen könnte ohne Frauen gar nicht aufrecht erhalten werden.

In sechs der sieben befragten Unternehmen haben Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren heute gleich viele Chancen auf eine Anstellung wie vor der Einführung der MSE. Im Grossverteiler sind diese Chancen eher gestiegen. Dies ist aber gemäss den beiden Interviewpartnern nicht auf die MSE zurückzuführen. Näheres dazu wurde nicht erwähnt.

3.3.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Die MSE hat in allen sieben befragten Unternehmen keinen Einfluss darauf, ob eine angestellte Frau nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet oder nicht. Die Situation sieht in den einzelnen Unternehmen wie folgt aus:

Auch wenn es keine MSE gäbe, würden im Hotel gleich viele angestellte Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten. Sie müssten aus finanziellen Gründen einfach früher die Arbeit wieder aufnehmen. Die meisten angestellten Frauen im Unternehmen können es sich nicht leisten, nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr zu arbeiten, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind.

Im Kantonsspital arbeiten tendenziell eher mehr Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter als früher. Dies ist aber nicht auf die MSE zurückzuführen. Faktoren, die eine Rolle spielen sind: Die Frauen wollen den Lebensstandard und den Status halten. Sie finden durch die Berufsarbeit Abwechslung und Kontakte. Sie bleiben auch aus Freude am Beruf. Insbesondere Mütter in Hilfsfunktionen müssen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, denn oft hat auch der Partner einen niedrigen Lohn.

Die MSE spielt in der Kantonalbank keine Rolle, wenn eine Mutter sich entscheidet, nach dem Mutterschaftsurlaub weiter zu arbeiten. Sie erhält während des Mutterschaftsurlaubs weiter den gleichen Lohn (das Unternehmen zahlt 100 Prozent des Lohns) und denkt gar nicht daran, dass dies mit der MSE zusammenhängt.

In der Krankenkasse bleiben gleich viele Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub bei der Arbeit als vor der Einführung der MSE. Die MSE hat diesbezüglich keinen Einfluss.

Im Uhrenzulieferer arbeiten tendenziell eher mehr Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter als früher. Dies ist aber nicht auf die MSE zurückzuführen. Viele Mütter müssen weiter arbeiten, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind.

Tendenziell bleiben eher mehr Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub in der Bäckerei als früher, weil es heute üblicher ist, dass Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten. Früher blieben Frauen nach der Geburt einfach daheim. Das Frauenbild hat sich gewandelt. Ausserdem müssen alleinerziehende Mütter weiter arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Diese zunehmende Tendenz zur Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub ist also nicht auf die MSE zurückzuführen.

Die MSE hat im Grossverteiler keinen Einfluss darauf, ob Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter im Unternehmen bleiben. Ob eine Mutter weiter arbeitet, hängt stark von ihrer familiären Situation ab. Es kommt z. B. darauf an, ob die Mutter einen Krippenplatz oder eine Tagesmutter für ihr Kind findet oder nicht, ob schon Geschwister da sind oder nicht, ob die Mutter alleinerziehend ist

oder nicht, ob der Lebenspartner der Mutter für den Lebensunterhalt genügend verdient oder nicht. Mütter in einer Kaderfunktion bleiben nach dem Mutterschaftsurlaub eher im Unternehmen als andere, weil sie ihre Karriere weiter verfolgen wollen. Generell kann keine Aussage darüber gemacht werden, ob heute mehr angestellte Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub im Unternehmen bleiben als früher.

3.4 Betriebliche Probleme bei Mutterschaft

Trotz der Einführung der MSE entstehen in den befragten Unternehmen die folgenden Probleme, wenn angestellte Frauen Kinder bekommen:

- Es muss für die Mutter im Mutterschaftsurlaub ein Ersatz gesucht oder die Stellvertretung organisiert werden (Hotel, Kantonalbank, Krankenkasse, Uhrenzulieferer).
- Manchmal ist die Tagesbetreuung des Kindes nicht gewährleistet, wenn kein Krippenplatz oder keine Tagesmutter gefunden wird. Dies kann dazu führen, dass die Mutter nicht mehr weiter arbeiten kann (Hotel, Kantonsspital).
- Wenn das Kind krank ist und die Mutter niemanden findet, der / die zu ihm schaut, fällt die Mutter am Arbeitsplatz kurzfristig aus (Hotel, Grossverteiler).
- Eine werdende Mutter kann plötzlich ausfallen, wenn während der Schwangerschaft gesundheitliche Probleme oder Komplikationen auftreten. Es muss dann sehr rasch eine Stellvertreterin gefunden werden (Bäckerei).
- Wenn eine Mutter nach dem bezahlten noch einen unbezahlten Mutterschaftsurlaub nimmt, muss eine Stellvertreterin angestellt werden (Kantonsspital).

Wie die Stellvertretung der angestellten Mutter im Mutterschaftsurlaub geregelt wird, hängt von der Arbeit und der Funktion der Mutter ab. Es gibt die folgenden Möglichkeiten der Stellvertretung:

- Es wird eine neue Mitarbeiterin befristet angestellt.
- Es wird eine neue Mitarbeiterin fest angestellt. Diese Lösung wird meistens dann gewählt, wenn die Mutter nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeitet.
- Ein Kollege / eine Kollegin oder mehrere Kollegen / Kolleginnen übernehmen die Arbeit der Mutter.

Fünf der befragten sieben Unternehmen fällt es leicht, eine Stellvertretung für die Mütter im Mutterschaftsurlaub zu finden. Das Kantonsspital und der Uhrenzulieferer gaben an, es hänge von der Funktion und vom Aufgabenbereich der Mutter im Urlaub ab, ob die Stellvertretung leicht oder schwierig zu organisieren ist.

3.5 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs

3.5.1 Der Mutterschaftsurlaub vor dem Jahre 2005

Alle sieben befragten Unternehmen kannten schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Regelungen dieses Urlaubs waren sehr unterschiedlich und betriebsspezifisch:

Im Hotel dauerte der Urlaub zwölf Wochen. Es wurden 80 Prozent des Lohns bezahlt. Der Urlaub wurde über die Krankentaggeldversicherung finanziert.

In der Bäckerei dauerte der Urlaub 16 Wochen. Es wurden 80 Prozent des Lohns bezahlt. Der Urlaub wurde über die Krankentaggeldversicherung finanziert.

Im Kantonsspital und im Uhrenzulieferer dauerte der Urlaub 16 Wochen. Es wurden 100 Prozent des Lohns bezahlt. Das Kantonsspital finanzierte den Urlaub aus eigenen Mitteln des Unternehmens. Im Uhrenzulieferer wurde der Urlaub über den Kompensationsfonds der Uhrenindustrie finanziert.

In der Kantonalbank war der Urlaub wie folgt geregelt:

- Wenn eine Mutter weiter arbeitete, erhielt sie einen Urlaub von 16 Wochen.
- Wenn eine Mutter die Arbeit aufgab und mindestens ein Jahr im Unternehmen angestellt war, erhielt sie einen Urlaub von zwölf Wochen.
- Wenn eine Mutter die Arbeit aufgab und weniger als ein Jahr im Unternehmen angestellt war, erhielt sie einen Urlaub von acht Wochen.

In allen Fällen wurden 100 Prozent des Lohns bezahlt. Der Urlaub wurde aus eigenen Mitteln des Unternehmens finanziert.

In der Krankenkasse war der Urlaub wie folgt geregelt:

- Wenn eine Mutter mit einem Arbeitspensum von mindestens 50 Prozent weiter arbeitete, erhielt sie einen Urlaub von 16 Wochen.
- Wenn eine Mutter mit einem Arbeitspensum von weniger als 50 Prozent weiter arbeitete oder wenn sie die Arbeit aufgab, erhielt sie einen Urlaub von 14 Wochen.

In beiden Fällen wurden 100 Prozent des Lohns bezahlt. Der Urlaub wurde über eine private Versicherung finanziert.

Im Grossverteiler war der Urlaub wie folgt geregelt:

- Im ersten Anstellungsjahr erhielt eine Mutter einen Urlaub von acht Wochen.
- Vom zweiten bis zum fünften Anstellungsjahr erhielt sie 14 Wochen Urlaub.
- Ab dem sechsten Anstellungsjahr erhielt sie 16 Wochen Urlaub.

In allen Fällen wurden 100 Prozent des Lohns bezahlt. Der Urlaub wurde aus eigenen Mitteln des Unternehmens finanziert.

Im Hotel, in der Kantonalbank, im Uhrenzulieferer, in der Bäckerei und im Grossverteiler war der Mutterschaftsurlaub durch einen Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben, im Kantonsspital durch das Personalrecht des Kantons. Die Krankenkasse kannte keine solche Vorschrift.

3.5.2 Der heutige Mutterschaftsurlaub

Zwei der befragten sieben Unternehmen kennen heute eine Regelung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, die genau dem gesetzlichen Minimum entspricht. Die anderen fünf Unternehmen haben heute Regelungen, die teilweise oder ganz über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Die Regelungen der sieben Unternehmen sehen im Detail wie folgt aus:

Im Hotel und in der Bäckerei dauert der Urlaub 14 Wochen. Es werden 80 Prozent des Lohns bezahlt.

Im Kantonsspital besteht heute die folgende Regelung:

- Wenn eine Mutter weiter arbeitet und das Arbeitspensum nicht reduziert, erhält sie einen Urlaub von 16 Wochen und 100 Prozent des Lohns (gleich wie frühere Regelung).
- Wenn eine Mutter weiter arbeitet und das Arbeitspensum reduziert, erhält sie einen Urlaub von 16 Wochen und 80 Prozent des Lohns.
- Wenn eine Mutter die Arbeit aufgibt, erhält sie einen Urlaub von 14 Wochen und 80 Prozent des Lohns (heutiges gesetzliches Minimum).

Im Grossverteiler besteht heute die folgende Regelung:

- Mütter, die im Unternehmen null bis fünf Jahre lang gearbeitet haben, erhalten einen Urlaub von 14 Wochen.
- Mütter, die im Unternehmen über fünf Jahre lang gearbeitet haben, erhalten einen Urlaub von 16 Wochen.

In beiden Fällen werden 100 Prozent des Lohns ausbezahlt.

In der Kantonalbank, in der Krankenkasse und im Uhrenzulieferer dauert der Urlaub für alle Mütter 16 Wochen. Es werden 100 Prozent des Lohns bezahlt.

3.5.3 Der Mutterschaftsurlaub vor und nach der Einführung der MSE im Vergleich

Vergleicht man die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs, die vor der Einführung der MSE bestanden, mit den heutigen Regelungen, ergibt sich das folgende Bild:

In der Bäckerei wurde die Dauer des Urlaubs für alle Mütter um zwei Wochen auf das gesetzliche Minimum gekürzt, weil der neue Gesamtarbeitsvertrag des Bäcker- und Konditorengewerbes dies so vorsieht. Im Kantonsspital wurde die Dauer des Urlaubs für Mütter, die nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeiten, um zwei Wochen auf das gesetzliche Minimum herabgesetzt. Für die Frauen, welche mit einem reduzierten Pensum weiterarbeiten, werden weiterhin 16 Wochen bezahlt, jedoch wird der Lohnersatz auf das gesetzliche Minimum von 80% gesenkt.

Der Uhrenzulieferer behielt die frühere Regelung bei. Sie ist besser als das gesetzliche Minimum.

Das Hotel musste den Urlaub für alle Mütter um zwei Wochen auf das gesetzliche Minimum verlängern. Der Grossverteiler musste die Länge des Urlaubs für Mütter im ersten Anstellungsjahr auf das gesetzliche Minimum anheben. In der Kantonalbank wurde die Regelung für diejenigen Mütter über das gesetzliche Minimum hinaus verbessert, die nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeiten. In der Krankenkasse erhalten Mütter, welche mit einem Arbeitspensum von weniger als 50 Prozent weiter

arbeiten und Mütter, welche die Arbeit nach dem Urlaub aufgeben, zwei Wochen länger Urlaub. Dadurch liegt auch die Dauer ihres Urlaubs über dem gesetzlichen Minimum.

Im Kantonsspital, in der Kantonalbank und im Grossverteiler hat eine Mutter Anrecht darauf, nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub noch einen unbezahlten Urlaub zu beziehen. Im Kantonsspital dauert dieser unbezahlte Urlaub maximal 36 Wochen, im Grossverteiler maximal sechs Monate und in der Kantonalbank maximal zwei Monate.

3.6 Arbeitsplatzgarantie und Reduktion des Pensums

Nur das Kantonsspital kennt eine explizite und generelle Arbeitsplatzgarantie für alle Mütter. Diese ist ab der Geburt ein Jahr lang gültig. Der Grossverteiler hat eine explizite Arbeitsplatzgarantie für Mütter, die mit dem gleichen Arbeitspensum wie vor der Geburt weiter arbeiten. In allen anderen befragten Unternehmen ist es in der Regel gut möglich, dass eine Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet, aber nicht garantiert. Im Uhrenzulieferer gilt dies nur, wenn die Mutter ihr bisheriges Arbeitspensum von meistens 100 Prozent beibehält. Selbstverständlich halten alle sieben Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz und zu den Kündigungsfristen ein. Die Details zu diesen Bestimmungen finden sich im Unterkapitel 1.2.

Die Betriebsabläufe und die kurzen Lieferfristen erlauben es dem Uhrenzulieferer nicht, einer Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub eine Reduktion ihres Arbeitspensums zu gewähren. Solange das Unternehmen Frauen findet, die mit einem Pensum von 100 Prozent arbeiten wollen, will man keine Teilzeitarbeit einführen. Mütter, die ihr Arbeitspensum reduzieren wollen, können meistens nicht mehr weiter beschäftigt werden.

In allen anderen befragten Unternehmen ist es in der Regel gut möglich, das Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub herabzusetzen. Es gibt allerdings Ausnahmen: Im Kantonsspital müssen Mütter in Führungspositionen, die ihr Arbeitspensum auf weniger als 60 Prozent reduzieren wollen, unter Umständen in eine Fachfunktion wechseln. In der Bäckerei ist ein Arbeitspensum von 20 Prozent oder tiefer in der Regel nicht möglich. Wenn eine Mutter im Grossverteiler ihr Arbeitspensum stark reduzieren will, kann es sein, dass sie im Stundenlohn weiter arbeiten muss. In der Krankenkasse muss sich die Stelle der Mutter für eine Reduktion des Arbeitspensums eignen und die betrieblichen Bedürfnisse und der Stellenetat müssen die Reduktion erlauben.

3.7 Verwendung der freigewordenen finanziellen Mittel

Mit dem Geld, das durch die Einführung der MSE frei wurde, wird in vier der sieben befragten Unternehmen ein Vaterschaftsurlaub finanziert. In der Kantonalbank dauert dieser Urlaub beim ersten Kind eine Woche und bei jedem weiteren Kind zwei Wochen, im Kantonsspital und im Grossverteiler bei jedem Kind fünf Tage und im Uhrenzulieferer bei jedem Kind vier Tage.

In allen sieben befragten Unternehmen gibt es weder interne Kinderkrippen noch Beiträge an die Kosten von externen Krippenplätzen.

Die Kantonalbank bezahlt eine Familienzulage, zusätzlich zu den obligatorischen Kinder- und Ausbildungszulagen. Der Uhrenzulieferer richtet Beiträge an die Krankenkassenprämien der Kinder aus. Ausserdem erhalten die Mütter maximal drei Tage pro Vorfall bezahlten Urlaub, wenn sie aus dringenden Gründen wegen dem Kind der Arbeit fern bleiben müssen. Dies ist z. B. der Fall, wenn das

Kind krank ist und die Mutter niemanden findet, die/der für das Kind schaut, und wenn es Anlässe in der Schule gibt, an denen die Mutter teilnehmen muss.

3.8 Administrativer Aufwand

Der heutige administrative Aufwand für die MSE ist im Hotel, im Kantonsspital und in der Kantonalbank gering.

In der Krankenkasse und in der Bäckerei hält er sich im Rahmen. Die Bäckerei findet, der heutige administrative Ablauf bei der MSE sei etwas bürokratisch, besonders wenn die Eltern nicht verheiratet sind. Ausserdem gehe es relativ lange, bis die Ausgleichskasse die MSE ausbezahlt.

Der Uhrenzulieferer dagegen beklagt sich darüber, dass der heutige administrative Aufwand bei der Anmeldung für die MSE gross sei. Seiner Ansicht nach sollte es einfacher, mit weniger Arbeit gehen. Früher habe es ein einfacheres Formular gegeben. Seit etwa eineinhalb Jahren sei es komplizierter geworden. Man müsse viel mehr Angaben machen.

Der heutige administrative Aufwand für die MSE ist im Hotel und in der Krankenkasse im Vergleich zur Situation vor dem Jahre 2005 gleich geblieben.

Im Kantonsspital und in der Bäckerei ist er etwas grösser geworden. Im Kantonsspital liegt der Grund dafür darin, dass es jetzt drei Arten von Mutterschaftsurlaub zu unterscheiden gibt.

In der Kantonalbank ist der Aufwand grösser geworden, weil man jetzt die Anmeldung bei der Ausgleichskasse vornehmen muss und überwachen muss, ob das Geld eintrifft. Früher, als der Mutterschaftsurlaub ganz aus eigenen Mitteln bezahlt wurde, brauchte es keine Anmeldung und keine solche Überwachung.

Der Grossverteiler zahlt den Müttern im Monatslohn den Lohn während des Mutterschaftsurlaubs ununterbrochen weiter, auch wenn sie noch nicht alle Unterlagen abgegeben haben. Bei den Müttern im Stundenlohn dagegen wird gewartet, bis alle für die MSE nötigen Unterlagen vorhanden sind. In beiden Fällen wird nicht abgewartet, bis die Ausgleichskasse die MSE überwiesen hat.

Alle anderen sechs befragten Unternehmen zahlen allen Müttern den Lohn ununterbrochen weiter. Es wird nicht abgewartet, bis die MSE eingegangen ist.

3.9 Information der Mütter

Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs sind im Personalrecht (Kantonsspital), im Personalhandbuch (Kantonalbank), im Personalreglement (Krankenkasse und Bäckerei), im Arbeitsvertrag (Uhrenzulieferer) oder im Gesamtarbeitsvertrag (Grossverteiler) enthalten. Diese Unterlagen werden beim Stellenantritt an alle Mitarbeitenden abgegeben. So sind alle Frauen über den Mutterschaftsurlaub informiert.

Die Kantonalbank und der Uhrenzulieferer informieren ausserdem alle Frauen beim Stellenantritt mündlich darüber, wie lange der Urlaub dauert und wie viel Prozent des Lohns bezahlt wird.

Im Hotel werden die Mitarbeiterinnen nicht im vornherein über den Mutterschaftsurlaub informiert. Es wird davon ausgegangen, dass jede weiss, dass es diesen Urlaub gibt. Das gehöre zum Allgemeinwissen.

Wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird, wird sie in allen sieben befragten Unternehmen gezielt über den Mutterschaftsurlaub informiert. Im Hotel geschieht dies auf mündlichem und schriftlichem Weg, im Kantonsspital und im Grossverteiler auf schriftlichem Weg mit einem Brief.

3.10 Einstellung zur MSE

Die befragten Unternehmen gaben die folgenden Gesamtbeurteilungen ab und äusserten die folgenden Anregungen und die folgende Kritik:

Hotel: „Es ist eine gute Sache, dass man die MSE eingeführt hat. Es ist gut, dass alle erwerbstätigen Frauen nach einer Geburt einen bezahlten Mutterschaftsurlaub haben. Es gibt keine Kritik an der MSE."

Kantonsspital: „Es ist eine gute Sache, dass man die MSE eingeführt hat. Über die Dauer des Mutterschaftsurlaubs kann man sich streiten. Im Betrieb hat die Einführung der MSE nicht viel ausgelöst, weil es den bezahlten Mutterschaftsurlaub schon vorher gab. Für die Privatwirtschaft, wo der bezahlte Urlaub nach der Meinung der Interviewpartnerin oft fehlte, sei es ein Fortschritt. Es gibt keine Kritik an der MSE."

Kantonalbank: „Es ist eine gute Lösung, dass der Arbeitgeber eine Entschädigung aus der Mutterschaftsversicherung erhält und den Mutterschaftsurlaub nicht aus eigenen Mitteln finanzieren muss. 14 Wochen, während denen den Müttern der Lohn aus eigenen Mitteln weiter bezahlt werden müsste, sind eine lange Zeit und es ergäbe sich ein hoher finanzieller Aufwand. Die finanziellen Folgen der Mutterschaft für den Betrieb werden so erheblich gemildert. Zu kritisieren ist, dass man es nicht geschafft hat, dass die Regelung der MSE wirklich in der ganzen Schweiz einheitlich ist. Der Kanton Genf hat eine eigene Regelung, die von der gesamtschweizerischen abweicht."

Krankenkasse: „Die einheitliche Regelung und die Gleichstellung aller erwerbstätigen Frauen durch die Mutterschaftsversicherung ist sicher ein Fortschritt im schweizerischen Sozialversicherungssystem."

Uhrenzulieferer: „Vom grossen administrativen Aufwand abgesehen gibt es keine Kritik an der MSE. Das Geld für die MSE wird von der Ausgleichskasse rasch überwiesen. Es ist gut, dass es die MSE gibt. Die MSE dient der Mutter und dem Arbeitgeber. Die Mutter hat ihren bezahlten Urlaub und der Arbeitgeber den Beitrag von 80 % an die Lohnkosten."

Bäckerei: „14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub ist viel zu wenig! In anderen Ländern dauert der bezahlte Urlaub zwei oder drei Jahre. Es müsste viel mehr in die Mutterschaftsversicherung investiert werden. Die Mutterschaft ist unsere Zukunft, das müsste gebührend berücksichtigt werden. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub sollte mindestens ein halbes Jahr dauern. Dass 80 % des Lohns ausbezahlt wird, ist richtig. Das kann so bleiben. Aber der bezahlte Urlaub muss unbedingt verlängert werden. Die Interviewpartnerin spricht aus eigener Erfahrung. Sie hat einen achteinhalb Monate alten Sohn. Sie hat noch einen unbezahlten Urlaub von dreieinhalb Monaten an den bezahlten angehängt, damit sie insgesamt sieben Monate Urlaub hatte."

4. Resultate der Befragung der Unternehmen

4.1 Der Mutterschaftsurlaub vor dem Jahre 2005

85 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigten vor dem Jahre 2005 Frauen, elf Prozent kamen ganz ohne Frauen aus (Tabelle 8).

Tabelle 8: Frauen im Unternehmen vor dem Jahre 2005

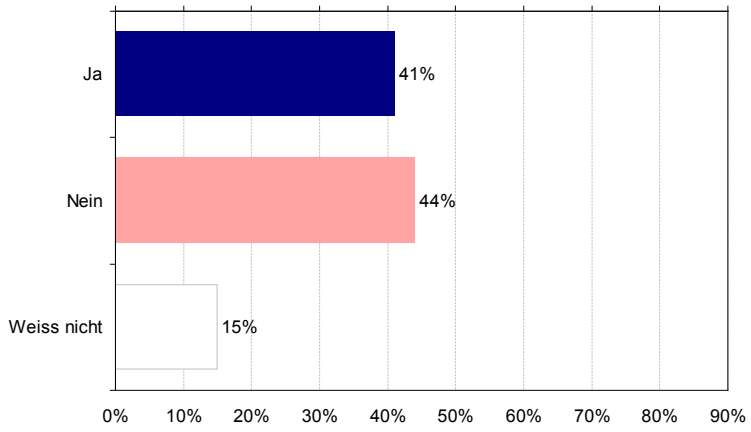
Frauen vor 2005	Anzahl Unternehmen	Prozent
Ja	340	85
Nein	45	11
Weiss nicht	17	4
Total	402	100

41 Prozent der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 Frauen beschäftigten, hatten schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, 44 Prozent kannten diese Einrichtung nicht (Grafik 1). 15 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, ob es in ihrer Unternehmung vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub gab.

Grafik 1: Bezahlter Mutterschaftsurlaub vor dem Jahre 2005

Frage 2: Haben Sie in Ihrem Unternehmen schon vor der Einführung der Mutterschaftsentschädigung (MSE) im Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub gehabt?

Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)



Basis: 340 Befragte

Für die Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen ohne Mutterschaftsurlaub galten nach einer Geburt das achtwöchige Arbeitsverbot gemäss Arbeitsgesetz, Artikel 35a und die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung gemäss Obligationenrecht, Artikel 324a. Detailliertere Angaben zu diesen Regelungen finden sich im Unterkapitel 1.2.

Der Anteil der Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden, die schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, ist signifikant grösser als die Anteile der drei anderen Grössenklassen (Tabelle 9).

Tabelle 9: Anteil der Unternehmen mit Mutterschaftsurlaub vor 2005 nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen mit Urlaub vor 2005 in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	42
50 bis 99 Mitarbeitende	50
100 bis 249 Mitarbeitende	53
250 und mehr Mitarbeitende	**67**

Ferner ist der Anteil der Unternehmen, die schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, in der Wirtschaftszweiggruppe Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik /Telekom signifikant grösser als die Anteile der vier anderen Gruppen (Tabelle 10).

Tabelle 10: Anteil der Unternehmen mit Mutterschaftsurlaub vor 2005 nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen mit Urlaub vor 2005 in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	36
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	35
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	**60**
Öffentliche Verwaltung	38
Spitäler, Heime	31

Und schliesslich ist der Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil von über 20 Prozent, die schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, signifikant grösser als der Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil bis zu 20 Prozent (Tabelle 11).

Tabelle 11: Anteil der Unternehmen mit Mutterschaftsurlaub vor 2005 nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen mit Urlaub vor 2005 in Prozent
Bis 20 Prozent	15
21 bis 50 Prozent	**52**
Mehr als 50 Prozent	**53**

Gesamthaft lässt sich damit sagen, dass schon vor dem Jahre 2005 vor allem in denjenigen Unternehmen Lösungen für einen Mutterschaftsurlaub bestanden, wo der Handlungsdruck besonders gross war. Dies war in Grossunternehmen der Fall, wo die Zahl der Frauen absolut gesehen gross

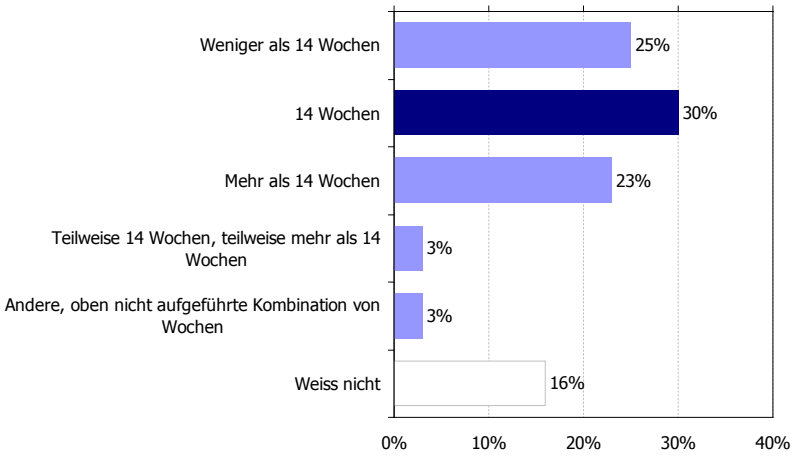
ist, und in Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil, wo die Zahl der Frauen relativ gesehen gross ist. Zudem wurden solche Lösungen besonders oft in Dienstleistungsbranchen mit hoher Wertschöpfung und gut qualifizierten Mitarbeitenden gesucht.

4.1.1 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

In fast einem Viertel der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, dauerte dieser Urlaub mehr als die heute minimal vorgeschriebenen 14 Wochen, in 30 Prozent 14 Wochen und in einem Viertel weniger als 14 Wochen (Grafik 2). 16 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, wie lange der Urlaub vor dem Jahre 2005 dauerte.

Grafik 2: Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

Frage 3: Wie lange hat dieser damalige bezahlte Mutterschaftsurlaub gedauert?
Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)
Wenn bezahlter Mutterschaftsurlaub vor 2005 (F2)

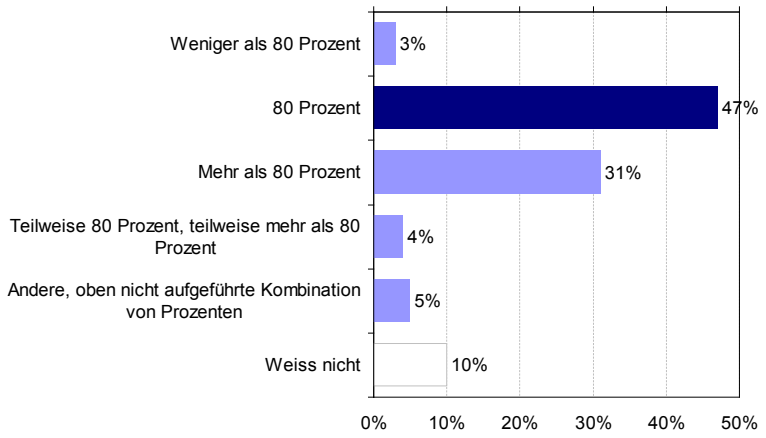


Basis: 138 Befragte

In fast einem Drittel der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, wurden den Müttern während des Urlaubs mehr als 80 Prozent des Lohns ausgerichtet, in fast der Hälfte 80 Prozent, also das heutige Minimum (Grafik 3).

Grafik 3: Lohnfortzahlung während des Urlaubs vor dem Jahre 2005

Frage 5: Wie viel Prozent des Lohnes sind damals bezahlt worden?
Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)
Wenn bezahlter Mutterschaftsurlaub vor 2005 (F2)



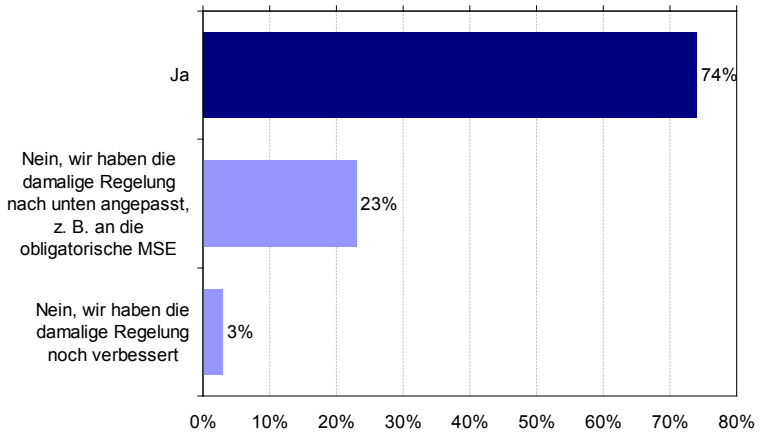
Basis: 138 Befragte

4.1.2 Anpassungen der Regelungen nach der Einführung der MSE

In drei Vierteln der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 eine Regelung des Mutterschaftsurlaubs kannten, die vorteilhafter als das heutige gesetzliche Minimum war, gilt diese damalige Regelung heute noch (Grafik 4). Fast ein Viertel der Unternehmen haben die damalige vorteilhaftere Regelung im Jahre 2005 nach unten angepasst, z. B. an das heutige gesetzliche Minimum. Drei Prozent haben die damalige Regelung noch verbessert.

Grafik 4: Gilt die vorteilhaftere Regelung aus den Jahren vor 2005 heute noch?

Frage 6: Gilt diese damalige Regelung, wo grosszügiger gewesen ist als die obligatorische MSE, in Ihrem Unternehmen heute immer noch?
Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)
Wenn bezahlter Mutterschaftsurlaub vor 2005 (F2)
Wenn mehr/teilweise/mehr als 14 Wochen und 80 Prozent (F3/F5)



Basis: 65 Befragte

Der Anteil der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 eine Regelung des Mutterschaftsurlaubs kannten, die vorteilhafter als das heutige gesetzliche Minimum war, und die diese im Jahre 2005 nach unten angepasst haben, ist in den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel,

Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen besonders gross (Tabelle 12). In den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung, Informatik / Telekom und öffentliche Verwaltung gibt es dagegen nur wenige Unternehmen, welche die vorteilhaftere Regelung verschlechtert haben.

Tabelle 12: Anteil der Unternehmen, welche die vorteilhaftere Regelung des Mutterschaftsurlaubs nach unten angepasst haben, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, welche die vorteilhaftere Regelung verschlechtert haben, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	**53**
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	**42**
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	9
Öffentliche Verwaltung	3
Spitäler, Heime	13

In Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 20 Prozent kam es signifikant häufiger vor, dass die alte vorteilhaftere Regelung des Urlaubs nach unten angepasst wurde, als in Unternehmen mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent (Tabelle 13).

Tabelle 13: Anteil der Unternehmen, welche die vorteilhaftere Regelung des Mutterschaftsurlaubs nach unten angepasst haben, nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, welche die vorteilhaftere Regelung verschlechtert haben, in Prozent
Bis 20 Prozent	**61**
21 bis 50 Prozent	41
Mehr als 50 Prozent	5

Je mehr Frauen ein Unternehmen beschäftigt, desto seltener kommt es vor, dass die Bedingungen des Urlaubs verschlechtert werden.

4.1.3 Die Verteilung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

In drei Fünfteln der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, mussten alle Wochen des Urlaubs nach der Geburt liegen (Tabelle 14). Dies entspricht der heutigen gesetzlichen Regelung. 19 Prozent der Unternehmen liessen den Müttern die freie Wahl, wie sie die Wochen des Urlaubs verteilten. In 10 Prozent der Unternehmen war es Vorschrift, mindestens acht Wochen nach der Geburt zu beziehen.

Tabelle 14: Verteilung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

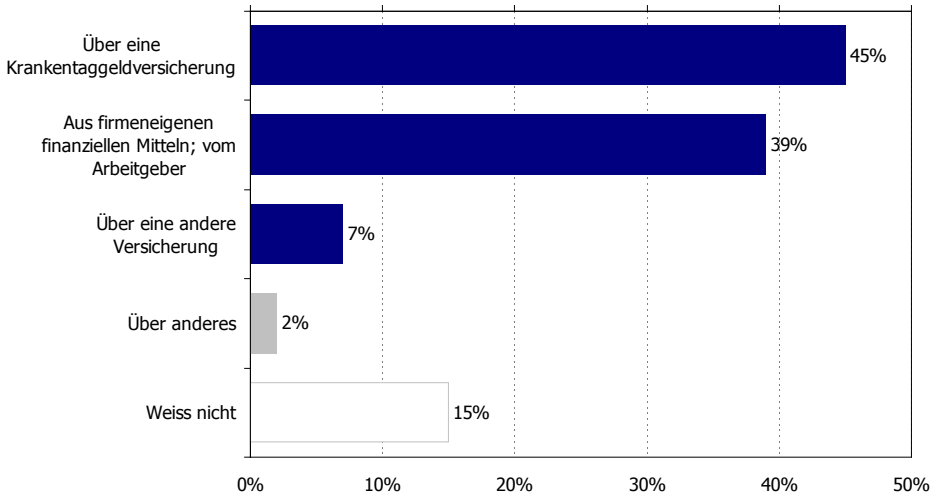
Verteilung der Wochen	Anzahl Unternehmen	Prozent
Alle Wochen waren nach der Geburt	82	60
Die Mutter konnte frei wählen	26	19
Mindestens acht Wochen nach der Geburt	14	10
Anderes	3	2
Weiss nicht	13	10
Total	138	100

4.1.4 Finanzierung

45 Prozent der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, finanzierten diesen über eine Krankentaggeldversicherung, zwei Fünftel aus firmeneigenen Mitteln. 15 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, wie der Urlaub damals finanziert wurde (Grafik 5).

Grafik 5: Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

Frage 7: Wie ist der Mutterschaftsurlaub damals finanziert worden?
Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)
Wenn bezahlter Mutterschaftsurlaub vor 2005 (F2)



Basis: 138 Befragte

Die Unternehmen mit mehr als 99 Mitarbeitenden finanzierten den Mutterschaftsurlaub signifikant häufiger aus firmeneigenen Mitteln als die Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden (Tabelle 15).

Tabelle 15: Anteil der Unternehmen, die den Mutterschaftsurlaub aus firmeneigenen Mitteln finanzierten, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, die den Urlaub selbst finanzierten, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	35
50 bis 99 Mitarbeitende	44
100 bis 249 Mitarbeitende	**62**
250 und mehr Mitarbeitende	**61**

Ausserdem finanzierten die Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden den Mutterschaftsurlaub signifikant häufiger über eine Krankentaggeldversicherung als Unternehmen mit mehr als 99 Mitarbeitenden (Tabelle 16).

Tabelle 16: Anteil der Unternehmen, die den Mutterschaftsurlaub über eine Krankentaggeldversicherung finanzierten, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, die den Urlaub über eine Krankentaggeldversicherung finanzierten, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	**53**
50 bis 99 Mitarbeitende	38
100 bis 249 Mitarbeitende	19
250 und mehr Mitarbeitende	21

Bei der Mehrheit der kleinen Unternehmen erfolgte also die Finanzierung über eine Krankentaggeldversicherung, bei der Mehrheit der grossen Unternehmen aus eigenen Mitteln.

Die Unternehmen aus dem Wirtschaftszweig Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom finanzierten den Mutterschaftsurlaub am häufigsten aus eigenen Mitteln (Tabelle 17).

Tabelle 17: Anteil der Unternehmen, die den Mutterschaftsurlaub aus firmeneigenen Mitteln finanzierten, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die den Urlaub selbst finanzierten, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	29
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	40
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	**52**
Öffentliche Verwaltung	19
Spitäler, Heime	45

Ferner finanzierten die Unternehmen aus den Branchen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen den Mutterschaftsurlaub am häufigsten über eine Krankentaggeldversicherung (Tabelle 18).

Tabelle 18: Anteil der Unternehmen, die den Mutterschaftsurlaub über eine Krankentaggeldversicherung finanzierten, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die den Urlaub über eine Krankentaggeldversicherung finanzierten, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	**58**
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	**57**
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	28
Öffentliche Verwaltung	25
Spitäler, Heime	48

4.1.5 Regelung durch Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

In etwas mehr als einem Viertel der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, war dieser durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgeschrieben, etwas mehr als zwei Drittel gewährten den Urlaub freiwillig (Tabelle 19).

Tabelle 19: Schrieb ein GAV den Mutterschaftsurlaub vor?

Durch GAV vorgeschrieben	Anzahl Unternehmen	Prozent
Ja	39	28
Nein	93	68
Weiss nicht	6	4
Total	138	100

4.1.6 Administrativer Aufwand

Drei Fünftel der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, beurteilen den damit verbundenen administrativen Aufwand als gering, ein Fünftel als gross (Tabelle 20).

Tabelle 20: Administrativer Aufwand vor dem Jahre 2005

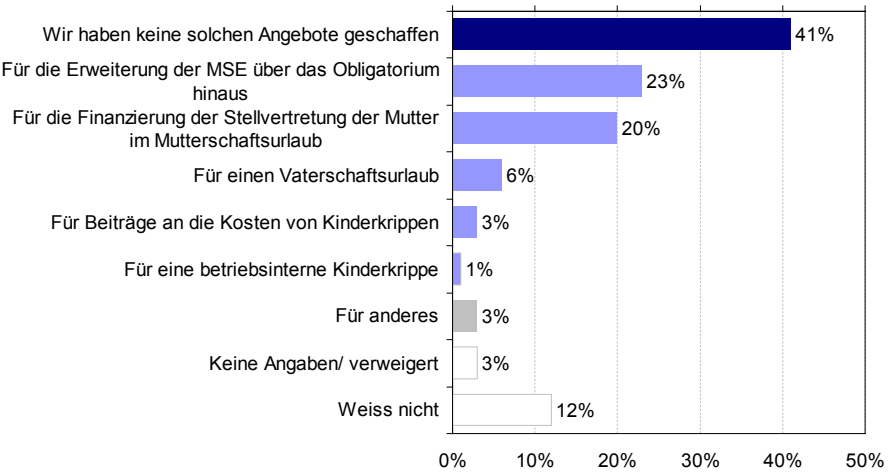
Aufwand vor 2005	Anzahl Unternehmen	Prozent
Aufwand war gering	84	61
Aufwand war gross	27	19
Weiss nicht	22	16
Keine Angabe / verweigert	6	4
Total	138	100

4.1.7 Verwendung der freigewordenen finanziellen Mittel

Fast ein Viertel der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, verwendet die finanziellen Mittel, welche durch die Einführung der obligatorischen MSE frei wurden, für die Erweiterung des Urlaubs über das Obligatorium hinaus, ein Fünftel für die Finanzierung der Stellvertretung der Mütter im Urlaub, 6 Prozent für einen Vaterschaftsurlaub (Grafik 6). Die Finanzierung von betriebsinternen Kinderkrippen oder Beiträge an die Kosten von Krippen kommen kaum vor. Zwei Fünftel der Unternehmen gaben an, dass sie mit dem frei gewordenen Geld keine der vorgenannten Ausgaben finanzieren. Es waren mehrere Antworten möglich, deshalb beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

Grafik 6: Verwendung des Geldes, das durch die Einführung der MSE frei wurde

Frage 10: Wie verwenden Sie das Geld, wo durch die Einführung der MSE frei geworden ist?
Filter: Wenn vor 2005 Frauen in Unternehmen beschäftigt (F1)
Wenn bezahlter Mutterschaftsurlaub vor 2005 (F2)



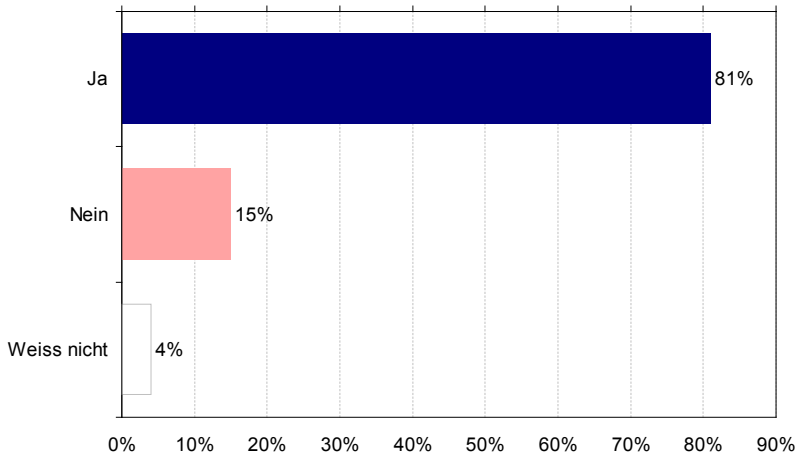
Basis: 138 Befragte

4.2 Der heutige Mutterschaftsurlaub

Vier Fünftel der befragten Unternehmen beschäftigten zwischen dem Jahre 2005 und heute bzw. beschäftigen aktuell Frauen, 15 Prozent sind reine „Männerbetriebe“ (Grafik 7).

Grafik 7: Frauen im Unternehmen zwischen dem Jahre 2005 und heute

Frage 11: Haben Sie in der Zeit zwischen 2005 und heute Frauen in Ihrem Unternehmen beschäftigt bzw. beschäftigen Sie heute Frauen?



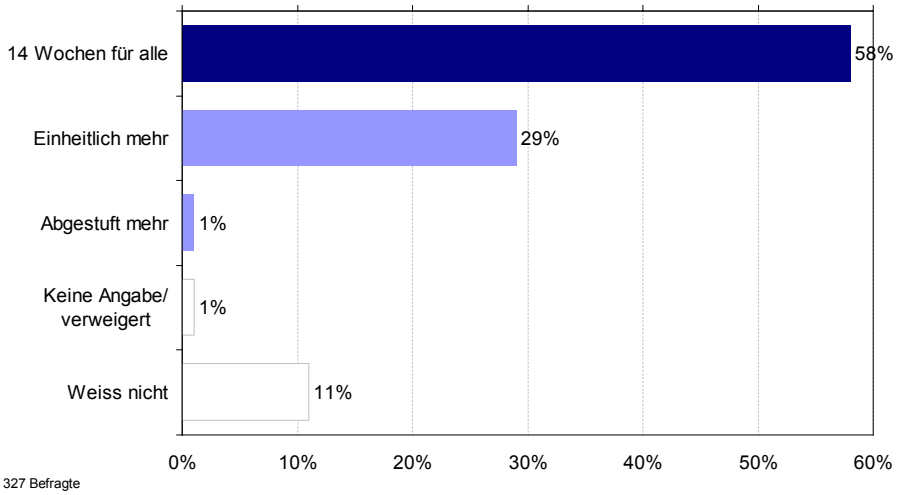
Basis: 402 Befragte

4.2.1 Die Regelungen des Mutterschaftsurlaubs nach der Einführung der MSE

In fast drei Fünfteln der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub heute für alle Mütter 14 Wochen, was dem gesetzlichen Minimum entspricht (Grafik 8). In 29 Prozent der Unternehmen überschreitet die Dauer des Urlaubs 14 Wochen und alle Mütter im gleichen Unternehmen erhalten gleich viele Wochen. Abgestufte Regelungen, z. B. teilweise 14 Wochen, teilweise mehr als 14 Wochen sind sehr selten. 11 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, wie lange der Urlaub in ihrem Unternehmen dauert.

Grafik 8: Dauer des heutigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs

Frage 12: Wie lange dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub heute in Ihrem Unternehmen? Ist das für alle Mütter in Ihrem Unternehmen gleich?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)



Basis: 327 Befragte

97 Prozent der Unternehmen, in denen die befragten Personalverantwortlichen nicht wussten, wie lange der Mutterschaftsurlaub in ihrer Firma dauert, hatten seit 2005 noch nie eine Frau mit MSE.

Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden haben signifikant häufiger einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen als Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden (Tabelle 21). Je grösser ein Unternehmen ist, umso wahrscheinlicher ist es also, dass der Urlaub mehr als 14 Wochen dauert.

Tabelle 21: Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Urlaub in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	25
50 bis 99 Mitarbeitende	37
100 bis 249 Mitarbeitende	49
250 und mehr Mitarbeitende	**59**

Unternehmen aus den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung, Informatik / Telekom und öffentliche Verwaltung kennen signifikant häufiger einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen als Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen (Tabelle 22).

Tabelle 22: Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Urlaub in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	13
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	20
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	**47**
Öffentliche Verwaltung	**53**
Spitäler, Heime	36

Unternehmen aus den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom sind wertschöpfungsintensiv. Sie haben deshalb genügend eigene finanzielle Mittel, um sich mühelos eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs über das Obligatorium hinaus leisten zu können. Unternehmen der öffentlichen Verwaltung stehen unter politischem Druck und unter der starken Erwartung der Öffentlichkeit, Frauenförderung zu betreiben und gegenüber ihren Mitarbeiterinnen grosszügig zu sein und gehen deshalb oft über das gesetzliche Minimum hinaus.

Ferner gewähren Unternehmen in der französischsprachigen Schweiz und im Tessin signifikant häufiger einen Urlaub von mehr als 14 Wochen als Unternehmen in der deutschsprachigen Schweiz (Tabelle 23).

Tabelle 23: Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach Landesteilen

Landesteile	Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Urlaub in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	35
Französischsprachige Schweiz und Tessin	**70**

Auch Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent haben signifikant häufiger einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen als Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 50 Prozent (Tabelle 24).

Tabelle 24: Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Urlaub in Prozent
Bis 20 Prozent	15
21 bis 50 Prozent	24
Mehr als 50 Prozent	**46**

Und schliesslich kommt in Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, signifikant häufiger ein Urlaub von mehr als 14 Wochen vor als in Unternehmen, die diese Einrichtung damals nicht hatten (Tabelle 25).

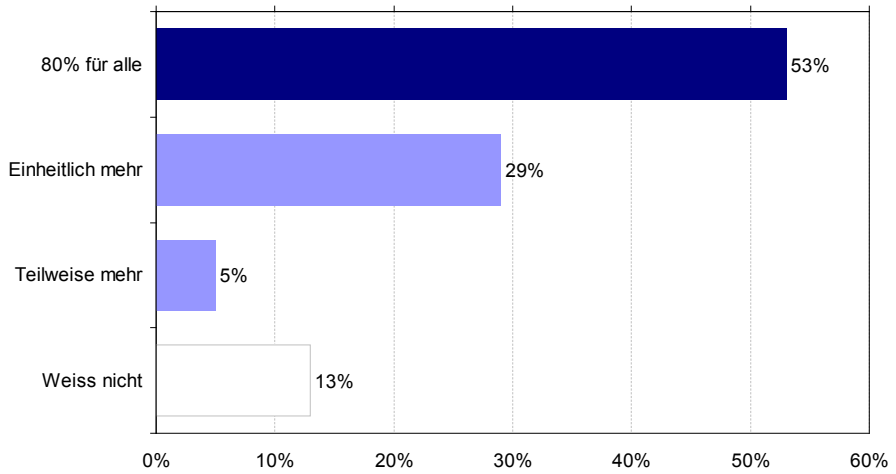
Tabelle 25: Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach Mutterschaftsurlaub vor 2005

Mutterschaftsurlaub vor 2005	Anteil der Unternehmen mit mehr als 14 Wochen Urlaub in Prozent
Ja	**40**
Nein	12

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, richtet heute allen Müttern 80 Prozent des Lohns aus, was dem gesetzlichen Minimum entspricht (Grafik 9). In 29 Prozent der befragten Unternehmen werden allen Müttern während des Mutterschaftsurlaubs mehr als 80 Prozent des Lohns bezahlt und alle Mütter im gleichen Unternehmen erhalten gleich viel Prozent. Unternehmen mit abgestuften Regelungen, die teilweise 80 Prozent, teilweise mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, sind mit einem Anteil von fünf Prozent eher selten. 13 Prozent der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, wie viel Prozent des Lohns ausbezahlt werden.

Grafik 9: Heutige Lohnfortzahlung während des Urlaubs

Frage 13: Wie viel Prozent des Lohns werden der Mutter während des Mutterschaftsurlaubs heute ausbezahlt?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)



Basis: 327 Befragte

Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden zahlen während des Mutterschaftsurlaubs signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns als Unternehmen mit ein bis 99 Mitarbeitenden (Tabelle 26).

Tabelle 26: Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	27
50 bis 99 Mitarbeitende	29
100 bis 249 Mitarbeitende	52
250 und mehr Mitarbeitende	**57**

Ferner zahlen Unternehmen aus den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom während des Mutterschaftsurlaubs signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns als Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen (Tabelle 27).

Tabelle 27: Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	23
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	18
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	**47**
Öffentliche Verwaltung	31
Spitäler, Heime	30

Unternehmen in der französischsprachigen Schweiz und im Tessin richten während des Mutterschaftsurlaubs signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns aus als Unternehmen in der deutschsprachigen Schweiz (Tabelle 28).

Tabelle 28: Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, nach Landesteilen

Landesteile	Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	37
Französischsprachige Schweiz und Tessin	**60**

Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 20 Prozent zahlen während des Mutterschaftsurlaubs signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns als Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 20 Prozent (Tabelle 29).

Tabelle 29: Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, in Prozent
Bis 20 Prozent	14
21 bis 50 Prozent	**34**
Mehr als 50 Prozent	**35**

Schliesslich kommen Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, heute während des Mutterschaftsurlaubs signifikant häufiger für mehr als 80 Prozent des Lohns auf als Unternehmen, die diese Einrichtung damals noch nicht kannten (Tabelle 30).

Tabelle 30: Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, nach Mutterschaftsurlaub vor 2005

Mutterschaftsurlaub vor 2005	Anteil der Unternehmen, die mehr als 80 Prozent des Lohns zahlen, in Prozent
Ja	**46**
Nein	16

Es sind also die folgenden Unternehmensgruppen, die signifikant häufiger einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen gewähren **und** gleichzeitig signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns ausrichten:

- Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitenden,
- Betriebe aus den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom,
- Betriebe aus der französischsprachigen Schweiz und aus dem Tessin,
- Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent und
- Betriebe, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten.

Der Abstand dieser oben genannten Unternehmensgruppen zu allen anderen Gruppen wird durch ihre doppelte Ausnahmesituation in der Dauer des Urlaubs und in der Bezahlung des Lohns noch deutlicher.

Zwei Drittel der Unternehmen, in denen der bezahlte Mutterschaftsurlaub mehr als 14 Wochen dauert, zahlen gleichzeitig auch mehr als 80 Prozent des Lohns. Vier Fünftel der Unternehmen, die einen bezahlten Urlaub von 14 Wochen gewähren (gesetzliches Minimum), gehen auch bei der Lohnfortzahlung nicht über das gesetzliche Minimum von 80 Prozent hinaus. Wenn eine vorteilhaftere Lösung angeboten wird, dann wird diese also tendenziell bei der Dauer und bei der Lohnfortzahlung gleichzeitig realisiert.

In zwei Fünfteln der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, haben seit dem Jahre 2005 eine bis fünf Frauen MSE erhalten, in 37 Prozent keine (Tabelle 31). Nur 14 Prozent der Unternehmen verzeichneten mehr als fünf MSE-Fälle.

Tabelle 31: Anzahl Frauen, die seit 2005 MSE erhalten haben

Anzahl Frauen mit MSE	Anzahl Unternehmen	Prozent
Keine	120	37
1	52	16
2 bis 4	73	23
5 bis 10	28	8
11 bis 30	18	6
31 bis 50	5	2
Mehr als 50	3	1
Weiss nicht	25	8
Keine Angabe / verweigert	0	0
Total	327	100

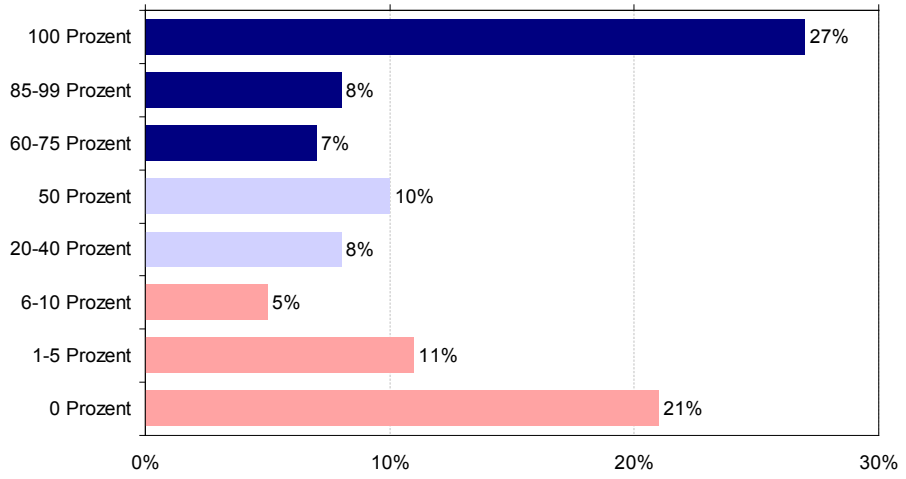
4.2.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub im Unternehmen

Der Anteil der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiteten, ist in den befragten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau Mutterschaftsurlaub bezog, sehr unterschiedlich (Grafik 10). In 35 Prozent der Unternehmen, die seit dem Jahre 2005 mindestens eine Frau, die MSE erhalten hat, verzeichneten, arbeiteten praktisch alle Frauen weiter. In 37 Prozent der Unternehmen schieden dagegen praktisch alle aus. In einem Viertel der Unternehmen bewegte sich der Anteil der verbleibenden Frauen zwischen 20 und 75 Prozent.

Grafik 10: Anteil der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub im Unternehmen bleiben

Frage 15: Wie hoch ist der ungefähre Anteil der Frauen, wo nach einer Geburt in Ihrem Unternehmen bleiben, bezogen auf alle Frauen mit MSE in Ihrem Unternehmen?

Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)
Wenn in Unternehmen mindestens einen MSE-Fall (F14)



Basis: 181 Befragte

In zwei Fünfteln der kleinen Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden arbeiteten nur null bis zehn Prozent der angestellten Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter (Tabelle 32). Die Anteile der Unternehmen in den drei grösseren Grössenklassen, in denen nur so wenige Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub im Betrieb blieben, sind wesentlich kleiner.

Tabelle 32: Anteil der Unternehmen, in denen nur null bis zehn Prozent der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, in denen nur 0 bis 10 Prozent der Frauen weiter arbeiten, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	**42**
50 bis 99 Mitarbeitende	20
100 bis 249 Mitarbeitende	22
250 und mehr Mitarbeitende	14

Frauen in kleinen Unternehmen geben also nach dem Mutterschaftsurlaub wesentlich häufiger die Arbeit auf als Frauen in grösseren Unternehmen. Dies erklärt sich möglicherweise dadurch, dass es in kleinen Unternehmen seltener möglich ist, das Arbeitspensum zu reduzieren. In 45 Prozent der kleinen Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden reduzierte keine einzige Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Pensum. Unter den grossen Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden kam es dagegen nur in drei Prozent der Fälle vor, dass keine einzige Frau ihr Pensum herabsetzte. Es kann sein, dass viele Mütter, die in kleinen Unternehmen arbeiten, ihre Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub aufgeben, weil sie ihr Arbeitspensum nicht reduzieren können.

In rund der Hälfte der Unternehmen in den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen arbeiteten nur null bis zehn Prozent der angestellten Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter (Tabelle 33). Der Anteil der Unternehmen in den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom, in denen nur so wenige Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub im Betrieb blieben, ist dagegen mit 16 Prozent besonders tief. Frauen aus den Wirtschaftszweigen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom geben also nach dem Mutterschaftsurlaub wesentlich seltener die Arbeit auf als Frauen aus den übrigen Branchen.

Tabelle 33: Anteil der Unternehmen, in denen nur null bis zehn Prozent der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten, nach Wirtschaftszweigen

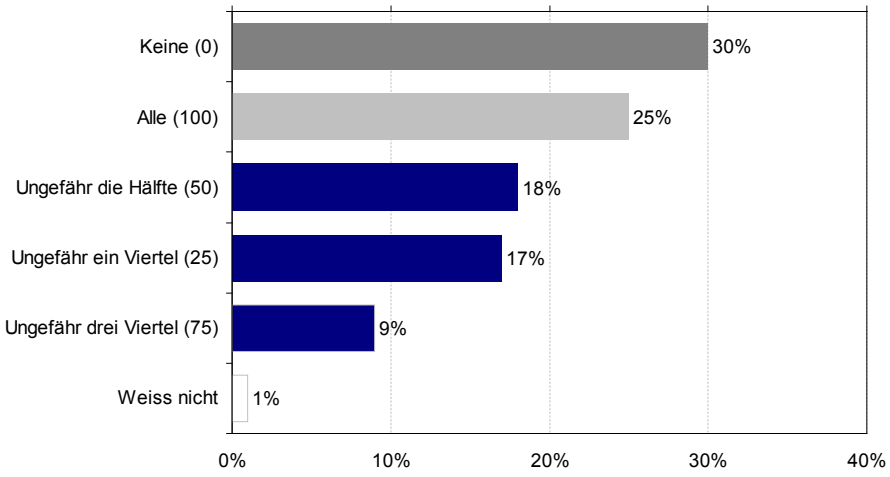
Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, in denen nur 0 bis 10 Prozent der Frauen weiter arbeiten, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	**54**
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	**48**
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	16
Öffentliche Verwaltung	39
Spitäler, Heime	28

In den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager und Transport arbeiten möglicherweise viele Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr weiter, weil es dort weniger möglich oder üblich ist, das Arbeitspensum zu reduzieren. Das Industrieunternehmen, das in die persönlichen Interviews einbezogen wurde, lässt z. B. keine Teilzeitarbeit zu.

Auch die Anteile der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzierten, sind sehr unterschiedlich (Grafik 11). Während in 30 Prozent der befragten Unternehmen alle Frauen nach dem Urlaub mit dem gleichen Pensum weiter arbeiteten, reduzierten in einem Viertel der Unternehmen alle Frauen nach dem Urlaub ihr Pensum.

Grafik 11: Anteil der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzieren

Frage 16: Wie viele Frauen haben in Ihrem Unternehmen ihren Beschäftigungsgrad nach einer Geburt reduziert?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)
Wenn in Unternehmen mindestens einen MSE-Fall (F14)
Wenn nach Geburt in Unternehmen bleiben (F15)



Basis: 139 Befragte

In einem Viertel der befragten Unternehmen, in denen Frauen seit 2005 MSE erhalten haben, bezog nur eine einzige Frau MSE. Aus diesem Grunde war es angebracht, eine Auswertung vorzunehmen, die allfällige Unterschiede zwischen den Unternehmen, in denen nur eine Frau MSE erhalten hat und denjenigen, in denen mehrere Frauen MSE erhalten haben aufzeigt. Das Ergebnis dieser Auswertung sieht wie folgt aus (Tabelle 34): In Unternehmen, in denen nur eine Frau seit 2005 MSE erhalten hat kommt es viel häufiger vor, dass keine einzige Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduziert, als in Unternehmen, in denen zwei und mehr Frauen MSE erhalten haben.

Tabelle 34: Anzahl der Unternehmen, in denen keine Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzierte, nach Anzahl Frauen, die seit 2005 MSE erhalten haben

Anzahl Frauen mit MSE	Anzahl der Unternehmen, in denen keine Frau ihr Pensum reduzierte	in Prozent
1	26	50
2 bis 4	20	38
5 und mehr	6	11

Unter den Unternehmen, in denen nur eine Frau MSE erhalten hat, sind wohl vor allem kleine Firmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden. Deshalb ist das Ergebnis bei den Unternehmen, in denen nur eine Frau MSE erhalten hat mit dem Ergebnis bei den kleinen Unternehmen fast identisch (Tabelle 35).

In kleinen Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden kommt es signifikant häufiger vor, dass keine einzige Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduziert, als in grossen Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden.

Tabelle 35: Anteil der Unternehmen, in denen keine Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzierte, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, in denen keine Frau ihr Pensum reduzierte, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	**45**
50 bis 99 Mitarbeitende	21
100 bis 249 Mitarbeitende	26
250 und mehr Mitarbeitende	3

Die Anteile der Unternehmen, in denen keine einzige Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum herabsetzte, sind in den Wirtschaftszweigen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen besonders gross (Tabelle 36). In den Branchen öffentliche Verwaltung, Spitäler und Heime gibt es dagegen nur wenige Unternehmen, in denen keine Frau das Pensum reduzierte.

Tabelle 36: Anteil der Unternehmen, in denen keine Frau nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzierte, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, in denen keine Frau ihr Pensum reduzierte, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	**34**
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	**44**
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	28
Öffentliche Verwaltung	11
Spitäler, Heime	3

In fast zwei Dritteln der Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Spitäler und Heime haben alle Frauen ihr Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub herabgesetzt. Hier ist die Reduktion des Pensums der Normalfall. Die Anteile der Unternehmen, in denen alle Frauen ihr Pensum reduzierten, liegen dagegen in den Branchen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen nur zwischen sieben und acht Prozent. Diese Unterschiede sind signifikant.

In Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent kommt es signifikant häufiger vor, dass alle Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzieren, als in Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 50 Prozent (Tabelle 37).

Tabelle 37: Anteil der Unternehmen, in denen alle Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihr Arbeitspensum reduzierten, nach Anteil der beschäftigten Frauen

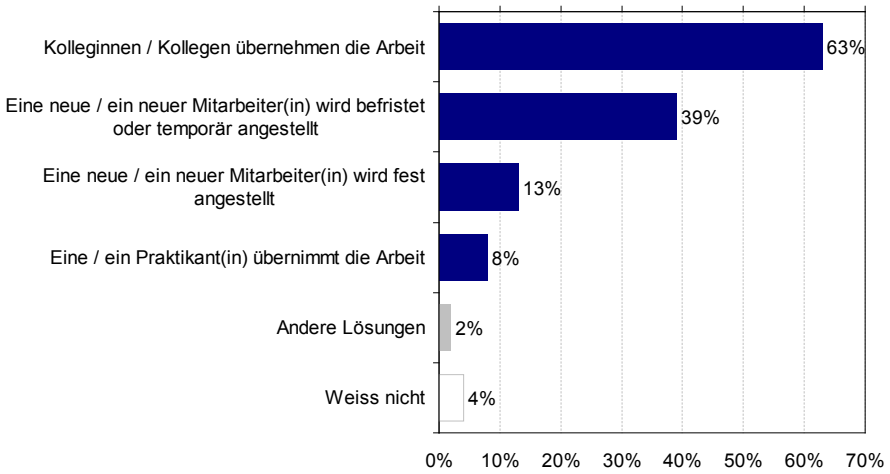
Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, in denen alle Frauen ihr Pensum reduzierten, in Prozent
Bis 20 Prozent	7
21 bis 50 Prozent	14
Mehr als 50 Prozent	**39**

4.2.3 Die Regelung der Stellvertretung

Die Stellvertretung der beurlaubten Mütter während des Mutterschaftsurlaubs wird wie folgt geregelt (Grafik 12): In mehr als drei Fünfteln der befragten Unternehmen, in denen seit dem Jahre 2005 mindestens eine Frau MSE erhalten hat, übernehmen Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der beurlaubten Mutter. In zwei Fünfteln der Unternehmen wird eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter befristet oder temporär angestellt, in 13 Prozent wird eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter fest angestellt. Es waren mehrere Antworten möglich, deshalb beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

Grafik 12: Stellvertretung der beurlaubten Mütter während des Urlaubs

Frage 17: Wie regeln Sie die Stellvertretung der ausgefallenen Mutter während des Mutterschaftsurlaubs?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)
Wenn in Unternehmen mindestens einen MSE-Fall (F14)



Basis: 181 Befragte

In kleinen Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden kommt es signifikant seltener vor, dass Kolleginnen und Kollegen die Arbeit einer Mutter im Mutterschaftsurlaub übernehmen, als in Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitenden (Tabelle 38).

Tabelle 38: Anteil der Unternehmen, in denen Kolleginnen und Kollegen die Arbeit übernehmen, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, in denen Kollegen und Kolleginnen aushelfen, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	**53**
50 bis 99 Mitarbeitende	71
100 bis 249 Mitarbeitende	71
250 und mehr Mitarbeitende	70

Unternehmen aus den Branchen öffentliche Verwaltung, Spitäler und Heime stellen signifikant häufiger eine neue Mitarbeiterin oder einen neuen Mitarbeiter befristet oder temporär an, um eine Mutter im Mutterschaftsurlaub zu ersetzen, als Unternehmen aus den übrigen Wirtschaftszweigen (Tabelle 39).

Tabelle 39: Anteil der Unternehmen, die neue Mitarbeitende befristet oder temporär anstellen, nach Wirtschaftszweigen

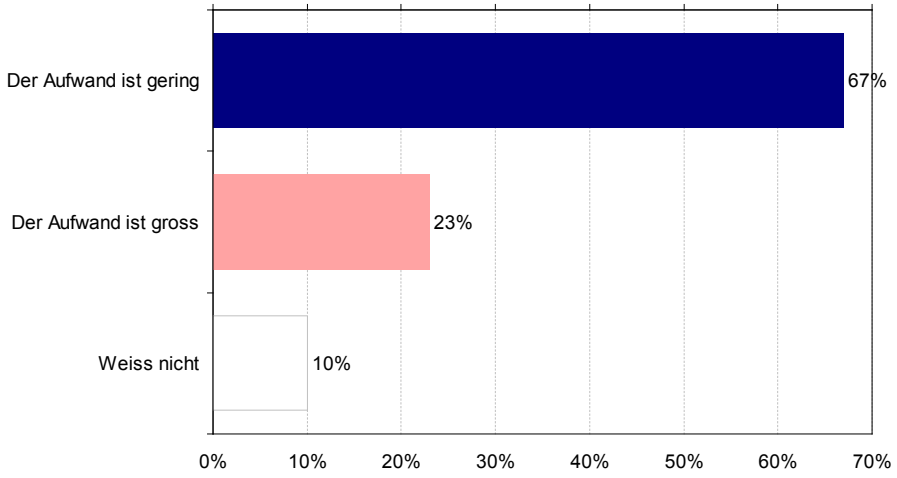
Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die jemanden befristet oder temporär anstellen, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	34
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	34
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	34
Öffentliche Verwaltung	**57**
Spitäler, Heime	**57**

4.2.4 Administrativer Aufwand

Zwei Drittel der befragten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau MSE erhalten hat, beurteilen den mit der MSE verbundenen heutigen administrativen Aufwand als gering, etwas weniger als ein Viertel als gross (Grafik 13). 10 Prozent der befragten Personalverantwortlichen konnten auf die Frage nach diesem Aufwand keine Antwort geben.

Grafik 13: Heutiger administrativer Aufwand für die MSE

Frage 18: Wie beurteilen Sie den heutigen administrativen Aufwand für die Abwicklung eines MSE-Anspruchs?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)
Wenn in Unternehmen mindestens einen MSE-Fall (F14)



Basis: 181 Befragte

Unternehmen aus der Branche öffentliche Verwaltung beurteilen den heutigen administrativen Aufwand für die MSE signifikant häufiger als gross als Unternehmen aus den anderen Wirtschaftszweigen (Tabelle 40).

Tabelle 40: Anteil der Unternehmen, die den administrativen Aufwand als gross beurteilen, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die den Aufwand als gross beurteilen, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	21
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	11
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	18
Öffentliche Verwaltung	**65**
Spitäler, Heime	20

Auch Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 den bezahlten Mutterschaftsurlaub nicht kannten, beurteilen den heutigen administrativen Aufwand für die MSE signifikant häufiger als gross als Unternehmen, die diese Einrichtung damals schon hatten (Tabelle 41).

Tabelle 41: Anteil der Unternehmen, die den administrativen Aufwand als gross beurteilen, nach Mutterschaftsurlaub vor 2005

Mutterschaftsurlaub vor 2005	Anteil der Unternehmen, die den Aufwand als gross beurteilen, in Prozent
Ja	23
Nein	**37**

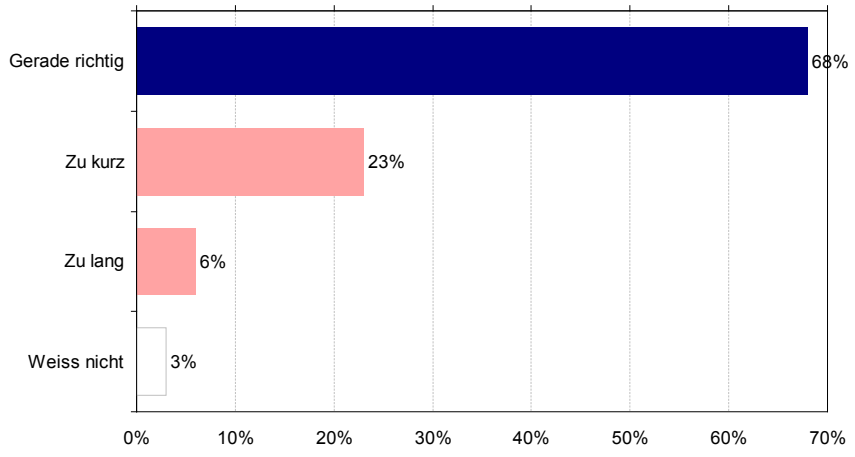
4.3 Einstellungen der Unternehmen gegenüber der Mutterschaftsversicherung

Zwei Drittel der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, beurteilen die heutige Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen als gerade richtig, etwas weniger als ein Viertel als zu kurz und nur sechs Prozent als zu lang (Grafik 14).

Grafik 14: Beurteilung der Dauer des heutigen Mutterschaftsurlaubs

Frage 19: Scheint Ihnen, aus der Sicht des Arbeitsgebers, die minimale Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen, zu kurz, gerade richtig, zu lang?

Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)
Wenn in Unternehmen mindestens einen MSE-Fall (F14)
Wenn nach Geburt in Unternehmen bleiben (F15)



Basis: 327 Befragte

Grosse Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden beurteilen die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen häufiger als zu kurz als die kleinen und mittleren Unternehmen (Tabelle 42).

Tabelle 42: Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu kurz finden, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen zu kurz finden, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	26
50 bis 99 Mitarbeitende	16
100 bis 249 Mitarbeitende	29
250 und mehr Mitarbeitende	**38**

Ausserdem beurteilen die Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Banken, Versicherungen, Beratung, Informatik / Telekom, Spitäler und Heime die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen signifikant häufiger als zu kurz als die Unternehmen aus den anderen Branchen (Tabelle 43).

Tabelle 43: Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu kurz finden, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen zu kurz finden, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	16
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	14
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	**47**
Öffentliche Verwaltung	5
Spitäler, Heime	**48**

Schliesslich finden die Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen signifikant häufiger zu kurz als die Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 50 Prozent (Tabelle 44).

Tabelle 44: Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu kurz finden, nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, die 14 Wochen zu kurz finden, in Prozent
Bis 20 Prozent	17
21 bis 50 Prozent	19
Mehr als 50 Prozent	**31**

Von den antwortenden weiblichen Personalverantwortlichen beurteilen 26 Prozent die heutige Dauer des Urlaubs als zu kurz, von den männlichen 17 Prozent. Dieser Unterschied ist nicht signifikant und kleiner, als man es erwarten könnte.

Etwas mehr als zwei Fünftel der befragten Unternehmen, welche die heutige Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen als zu kurz beurteilen, wäre dazu bereit, einen Beitrag an die Finanzierung der Verlängerung des Urlaubs zu leisten (Tabelle 45). Nur knapp ein Fünftel der Unternehmen lehnt einen Beitrag an die Finanzierung ab. Fast zwei Fünftel der befragten Personalverantwortlichen wussten nicht, wie ihr Unternehmen zur Mitfinanzierung einer Verlängerung des Urlaubs steht.

Tabelle 45: Bereitschaft zur Mitfinanzierung einer Verlängerung des Urlaubs

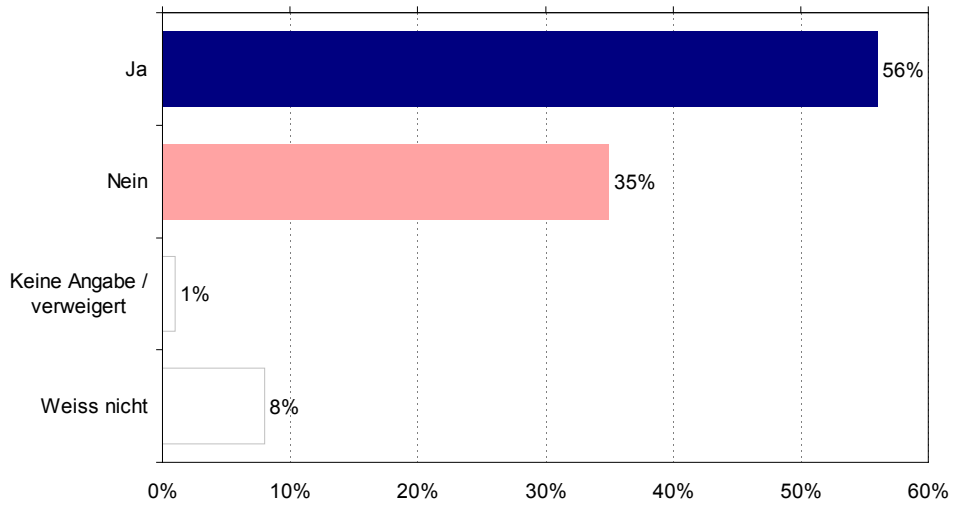
Bereitschaft, zur Finanzierung beizutragen	Anzahl Unternehmen	Prozent
Ja	31	42
Nein	14	19
Weiss nicht	30	39
Total	75	100

Für 56 Prozent der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, bewirkt die MSE eine finanzielle Entlastung ihres Unternehmens in Bezug auf die Lohnkosten der Mütter im Mutterschaftsurlaub, für 35 Prozent ist dies gemäss ihren Angaben nicht der Fall (Grafik 15).

Grafik 15: Bewirkt die MSE eine finanzielle Entlastung des Unternehmens?

Frage 21: Bewirkt die MSE eine finanzielle Entlastung Ihres Unternehmens in Bezug auf die Lohnkosten der Mütter im Mutterschaftsurlaub?

Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)



Basis: 327 Befragte

Die grossen Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden finden signifikant häufiger, die MSE bewirke eine finanzielle Entlastung, als die Unternehmen mit ein bis 99 Mitarbeitenden (Tabelle 46).

Tabelle 46: Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung durch die MSE verspüren, nach Grössenklassen

Grössenklassen	Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung verspüren, in Prozent
1 bis 49 Mitarbeitende	57
50 bis 99 Mitarbeitende	55
100 bis 249 Mitarbeitende	67
250 und mehr Mitarbeitende	**75**

Ferner finden die Unternehmen aus dem Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung signifikant häufiger, die MSE bewirke eine finanzielle Entlastung, als die Unternehmen aus den Branchen Industrie, Bau, Lager, Transport, Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen (Tabelle 47).

Tabelle 47: Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung durch die MSE verspüren, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung verspüren, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	46
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	51
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	59
Öffentliche Verwaltung	**73**
Spitäler, Heime	60

Ausserdem verspüren Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, signifikant häufiger eine finanzielle Entlastung durch die MSE als Unternehmen, die diese Einrichtung damals nicht hatten (Tabelle 48).

Tabelle 48: Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung durch die MSE verspüren, nach Mutterschaftsurlaub vor 2005

Mutterschaftsurlaub vor 2005	Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung verspüren, in Prozent
Ja	**64**
Nein	43

Schliesslich finden die antwortenden weiblichen Personalverantwortlichen signifikant häufiger, die MSE bewirke eine finanzielle Entlastung, als die männlichen (Tabelle 49).

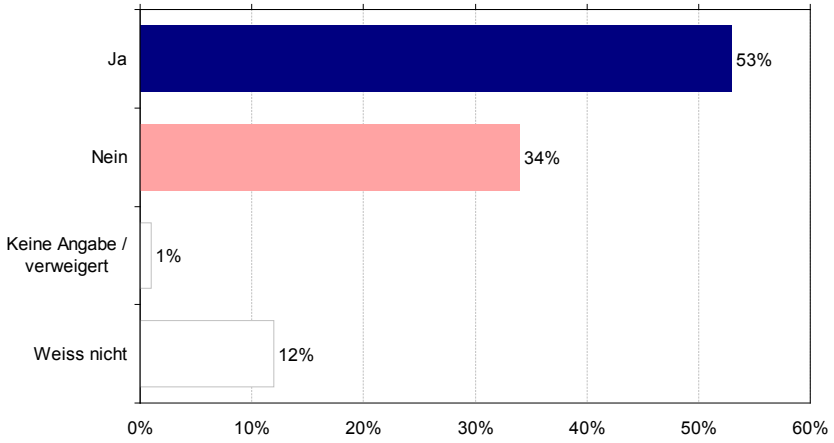
Tabelle 49: Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung durch die MSE verspüren, nach dem Geschlecht der antwortenden Person

Antwortende Person	Anteil der Unternehmen, die eine finanzielle Entlastung verspüren, in Prozent
Mann	48
Frau	**61**

Für etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, bewirkt die MSE eine Entlastung in Bezug auf die soziale Verantwortung des Unternehmens, für einen Drittel ist dies gemäss ihren Angaben nicht der Fall (Grafik 16). 12 Prozent der befragten Personalverantwortlichen konnten diese Frage nicht beantworten.

Grafik 16: Bewirkt die MSE eine Entlastung der sozialen Verantwortung?

Frage 22: Bewirkt die MSE eine Entlastung in Bezug auf die soziale Verantwortung Ihrer Unternehmung?
Filter: Wenn zwischen 2005 und heute Frauen in Unternehmen beschäftigt (F11)



Basis: 327 Befragte

Die Unternehmen aus dem Wirtschaftszweigen Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Spitäler und Heime finden signifikant häufiger, die MSE bewirke eine Entlastung in Bezug auf ihre soziale Verantwortung, als die Unternehmen aus den Branchen Industrie, Bau, Lager und Transport (Tabelle 50).

Tabelle 50: Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung durch die MSE verspüren, nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung verspüren, in Prozent
Industrie, Bau, Lager, Transport	41
Handel, Gastgewerbe, diverse Dienstleist.	**60**
Banken, Versicherungen, Beratung, IT	50
Öffentliche Verwaltung	**62**
Spitäler, Heime	**68**

Ausserdem finden die Unternehmen in der deutschsprachigen Schweiz signifikant häufiger, die MSE bewirke eine Entlastung in Bezug auf ihre soziale Verantwortung, als die Unternehmen in der französischsprachigen Schweiz und im Tessin (Tabelle 51).

Tabelle 51: Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung durch die MSE verspüren, nach Landesteilen

Landesteile	Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung verspüren, in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	**62**
Französischsprachige Schweiz und Tessin	39

Schliesslich finden die Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent signifikant häufiger, die MSE bewirke eine Entlastung in Bezug auf ihre soziale Verantwortung, als die Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 50 Prozent (Tabelle 52).

Tabelle 52: Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung durch die MSE verspüren, nach Anteil der beschäftigten Frauen

Anteil der Frauen am Total der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, die eine Entlastung ihrer sozialen Verantwortung verspüren, in Prozent
Bis 20 Prozent	42
21 bis 50 Prozent	47
Mehr als 50 Prozent	**68**

Für mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen, die heute eine Regelung des Mutterschaftsurlaubs kennen, die vorteilhafter als das heutige gesetzliche Minimum ist, ist diese grosszügigere Regelung ein Anreiz, ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu sein (Tabelle 53). Für mehr als zwei Fünftel ist dies gemäss ihren Angaben nicht der Fall.

Tabelle 53: Vorteilhaftere Regelung als Anreiz, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein?

Anreiz, attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu sein?	Anzahl Unternehmen	Prozent
Ja	77	55
Nein	62	44
Weiss nicht	2	1
Keine Angabe / verweigert	0	0
Total	140	100

4.4 Statistische Angaben zu den befragten Unternehmen

Die Anzahl der Unternehmen pro Grössenklasse gemäss den Angaben der befragten Personalverantwortlichen und gemäss BUR weichen zum Teil deutlich voneinander ab (Tabelle 54).

Tabelle 54: Befragte Unternehmen nach Grössenklassen (nicht gewichtet)

Grössenklassen	Anzahl Unternehmen gemäss Befragung	Anzahl Unternehmen gemäss BUR
1 bis 9 Mitarbeitende	20 (5 %)	0 (0 %)
10 bis 49 Mitarbeitende	95 (24 %)	101 (25 %)
50 bis 99 Mitarbeitende	69 (17 %)	102 (25 %)
100 bis 249 Mitarbeitende	96 (24 %)	100 (25 %)
250 und mehr Mitarbeitende	120 (30 %)	99 (25 %)
Weiss nicht	1 (0 %)	----
Keine Angabe / verweigert	1 (0 %)	----
Total	402 (100 %)	402 (100 %)

Wir haben die befragten Unternehmen nach den Wirtschaftszweigen in fünf Gruppen zusammengefasst (Tabelle 55):

- 35 Prozent der Unternehmen gehören den Wirtschaftszweigen Produktion, Baugewerbe, Energie, Lager und Transport an.
- 22 Prozent der Unternehmen fallen unter die Bereiche Handel, Gastgewerbe und diverse Dienstleistungen.
- 16 Prozent der Unternehmen zählen zu den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung, Telekom und Informatik.

- 14 Prozent der Unternehmen gehören zu den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen und Heime.
- 10 Prozent der Unternehmen stammen aus der Branche öffentliche Verwaltung.

Tabelle 55: Befragte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (nicht gewichtet)

Wirtschaftszweig	Anzahl Unternehmen	Prozent
Produktion	85	21
Baugewerbe	36	9
Energie	6	1
Lager	4	1
Transport	11	3
Handel	48	12
Gastgewerbe	20	5
Diverse Dienstleistungen (Sicherheit, Reinigung, Callcenter usw.)	20	5
Banken, Versicherungen	35	9
Beratung usw.	17	4
Verlage	3	1
Telekom, Informatik	9	2
Öffentliche Verwaltung	42	10
Gesundheitswesen	22	5
Heime usw.	35	9
Kunst	9	2
Total	402	100

In 36 Prozent der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, beträgt der Anteil der Frauen am Total aller Mitarbeitenden über 50 Prozent, in 27 Prozent der Unternehmen ein bis 20 Prozent und in 22 Prozent der Unternehmen 41 bis 50 Prozent (Tabelle 56).

Tabelle 56: Anteil der Frauen am Total der Mitarbeitenden

Anteil der Frauen in Prozent	Anzahl Unternehmen	Prozent
1 bis 10	40	12
11 bis 20	48	15
21 bis 30	19	6
31 bis 40	27	8
41 bis 50	70	22
51 bis 60	27	8
61 bis 70	22	7
71 bis 80	29	9
81 bis 90	13	4
91 bis 100	26	8
Total	321	100

In 49 Prozent der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, beträgt der Anteil der Frauen, die Teilzeit[47] arbeiten, am Total aller beschäftigten Frauen über 50 Prozent (Tabelle 57). In 27 Prozent der Unternehmen macht der Anteil der Frauen in Teilzeit 31 bis 50 Prozent aus, in 25 Prozent der Unternehmen null bis 30 Prozent.

Tabelle 57: Anteil der Frauen in Teilzeit am Total der Frauen

Anteil der Frauen in Teilzeit in Prozent	Anzahl Unternehmen	Prozent
0	30	10
1 bis 10	13	4
11 bis 20	13	4
21 bis 30	23	7
31 bis 40	41	13
41 bis 50	45	14
51 bis 60	5	2
61 bis 70	44	14
71 bis 80	30	9
81 bis 90	15	5
91 bis 100	59	19
Total	319	100

[47] In der Befragung der Unternehmen, zu der Tabelle 57 gehört, wurde die Teilzeitarbeit nicht definiert. Die entsprechende Frage, Frage 26 im Fragebogen (siehe Anhang 2 des Berichts) lautete lediglich wie folgt: "Wie viele dieser Frauen arbeiten Teilzeit?".

In einem Drittel der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, beträgt der Anteil der Frauen, die eine Kaderposition (Fach- und Führungskader) inne haben, am Total aller beschäftigten Frauen mehr als 20 Prozent (Tabelle 58). In einem Viertel der Unternehmen gehören 11 bis 20 Prozent der beschäftigten Frauen dem Kader an. 23 Prozent der Unternehmen haben keine Frauen in Kaderpositionen.

Tabelle 58: Anteil der Frauen in Kaderposition am Total der Frauen

Anteil der Frauen in Kaderfunktion in Prozent	Anzahl Unternehmen	Prozent
0	72	23
1 bis 5	21	7
6 bis 10	43	13
11 bis 20	79	25
Mehr als 20	104	33
Total	319	100

59 Prozent der befragten Personen gehören dem Personaldienst an, 18 Prozent der obersten Führung des Unternehmens (Tabelle 59). Weitere 18 Prozent haben andere Funktionen. Die Resultate sind nicht gewichtet.

Tabelle 59: Funktion der befragten Personen (nicht gewichtet)

Funktion	Anzahl Unternehmen	Prozent
Patron / Inhaber(in)	29	7
Frau des Patrons / Inhabers	13	3
Geschäftsführer(in) / Direktor(in)	34	8
Personalchef(in) / Personaldirektor(in)	94	23
Personalbereichsleiter(in)	67	17
Assistent(in) des Personalchefs / der Personalchefin	78	19
(Lohn-)Buchhalter(in) / CFO	46	11
Spezialist(in) für Sozialversicherungen	5	1
Administration / zentrale Dienste	18	4
Anderes	10	2
Keine Angabe / verweigert	8	2
Total	402	100

Zwei Drittel der befragten Personen waren Frauen, nur ein Drittel Männer (Tabelle 60). Die Frauen sind also im Personalwesen deutlich in der Überzahl. Die Resultate sind nicht gewichtet.

Tabelle 60: Geschlecht der befragten Personen (nicht gewichtet)

Geschlecht	Anzahl Unternehmen	Prozent
Frauen	270	67
Männer	132	33
Total	402	100

5. Resultate der Befragung der Frauen

5.1 Erwerbstätigkeit und Bezug von Mutterschaftsurlaub

Mehr als vier Fünftel der befragten 1411 Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren waren in den letzten fünf Jahren irgendwann unselbständig erwerbstätig bzw. waren es im Zeitpunkt der Befragung immer noch (Tabelle 61).

Tabelle 61: Anteil der Frauen, die unselbständig erwerbstätig sind bzw. in den letzten fünf Jahren waren

Erwerbsstatus	Anzahl Frauen	Prozent
Unselbständig erwerbstätig	1159	82
Selbständig erwerbstätig oder nicht erwerbstätig	252	18
Total	1411	100

29 Prozent der befragten Frauen, die in den letzten fünf Jahren irgendwann unselbständig erwerbstätig waren bzw. es im Zeitpunkt der Befragung immer noch waren, haben in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (Tabelle 62). Diese 335 Frauen wurden in die eigentliche Befragung zum Thema MSE einbezogen.

Tabelle 62: Anteil der unselbständig erwerbstätigen Frauen, die in den letzten fünf Jahren Kinder geboren haben

In den letzten fünf Jahren Kinder geboren?	Anzahl Frauen	Prozent
Ja	335	29
Nein	823	71
Total	1159	100

86 Prozent der 335 befragten Frauen, die in den letzten fünf Jahren irgendwann unselbständig erwerbstätig waren bzw. es im Zeitpunkt der Befragung immer noch waren und im gleichen Zeitraum Kinder geboren haben, haben in diesem Zeitraum mindestens einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen (Tabelle 63).

Tabelle 63: Anteil der Frauen, die in den letzten fünf Jahren einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen haben

Bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen?	Anzahl Frauen	Prozent
Ja	287	86
Nein	48	14
Total	335	100

Unter den Frauen, die keinen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, sind vermutlich solche, welche die Arbeit aufgegeben haben, bevor sie schwanger wurden, z. B. gleich nach der Heirat.

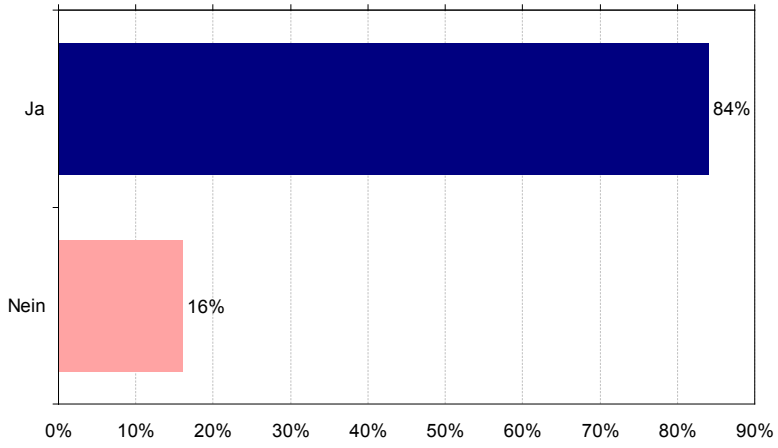
5.2 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Von den befragten Frauen, die einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen haben, arbeiteten 84 Prozent nach dem Urlaub weiter bzw. arbeiteten im Zeitpunkt der Befragung immer noch (Grafik 17).

Grafik 17: Anteil der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten

Frage 4: Haben Sie nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet bzw. arbeiten Sie weiter?
Die Mutterschaftsentschädigung (MSE) ist das Ersatzeinkommen, das eine Mutter während des Mutterschaftsurlaubs erhält.

Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)



Basis: 287 Befragte

Frauen im Alter von 20 bis 29 Jahren verzichten signifikant häufiger auf die Weiterarbeit nach dem Urlaub als diejenigen im Alter von 30 bis 40 Jahren (Tabelle 64).

Tabelle 64: Anteil der Frauen, die nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeiten, nach Altersgruppen

Altersgruppen	Anteil der Frauen, die nicht mehr weiter arbeiten, in Prozent
20 bis 29 Jahre	**30**
30 bis 40 Jahre	12

Eigentlich würde man erwarten, dass Frauen mit einem tiefen Haushalteinkommen häufiger weiterarbeiten als diejenigen mit einem mittleren oder hohen Einkommen, weil sie eher auf den Verdienst angewiesen sind (Tabelle 65). Es ist aber das Gegenteil der Fall:

Tabelle 65: Anteil der Frauen, die nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeiten, nach Haushalteinkommen[48]

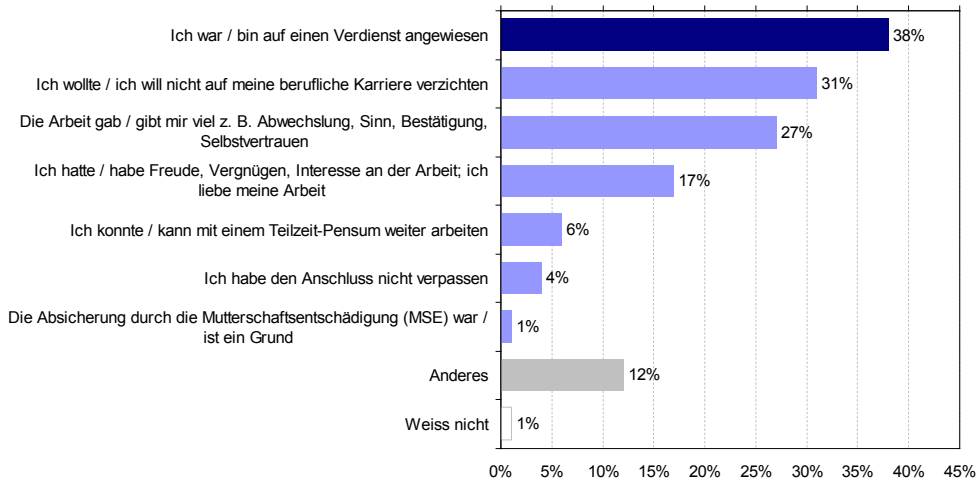
Haushalteinkommen	Anteil der Frauen, die nicht mehr weiter arbeiten, in Prozent
Tief	**23**
Mittel	16
Hoch	7

Fast zwei Fünftel der befragten Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten, tun dies, weil sie auf den Verdienst aus der Arbeit angewiesen sind (Grafik 18). 31 Prozent setzen die Arbeit fort, weil sie nicht auf ihre berufliche Karriere verzichten wollen. Etwas mehr als ein Viertel will nicht auf die Berufstätigkeit verzichten, weil sie Abwechslung, Sinn, Bestätigung oder Selbstvertrauen bringt. 17 % bleiben erwerbstätig, weil sie Freude, Vergnügen oder Interesse an der Arbeit haben. Alle anderen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten erreichen lediglich Anteile unter sieben Prozent. Nur ein Prozent der Frauen arbeitet weiter, weil es durch die MSE abgesichert ist. Es waren Mehrfachantworten möglich, deshalb ergibt das Total mehr als 100 Prozent. Die Antwortmöglichkeiten wurden nicht vorgelesen.

[48] Das Haushaltseinkommen ist wie folgt definiert:
Tief: unter 5'000 Franken im Monat
Mittel: 5'000 bis 9'000 Franken im Monat
Hoch: über 9'000 Franken im Monat

Grafik 18: Gründe für die Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Frage 5: Welches sind Ihre wichtigen Gründe dafür gewesen, dass Sie weiter gearbeitet haben?
Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)
Wenn nach Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet (F5)



Basis: 242 Befragte

Frauen mit tiefem und mittlerem Haushalteinkommen arbeiten nach dem Mutterschaftsurlaub erwartungsgemäss signifikant häufiger weiter, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, als diejenigen mit hohem Einkommen (Tabelle 66).

Tabelle 66: Anteil der Frauen, die weiter arbeiten, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, nach Haushalteinkommen

Haushalteinkommen	Anteil der Frauen, die auf den Verdienst angewiesen sind, in Prozent
Tief	47
Mittel	46
Hoch	**21**

Ausserdem arbeiten Frauen aus der französischsprachigen Schweiz nach dem Urlaub signifikant häufiger weiter, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, als diejenigen aus der deutschsprachigen Schweiz (Tabelle 67).

Tabelle 67: Anteil der Frauen, die weiter arbeiten, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, nach Landesteilen

Landesteile	Anteil der Frauen, die auf den Verdienst angewiesen sind, in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	32
Französischsprachige Schweiz	**56**

Frauen mit höherer Bildung arbeiten nach dem Urlaub signifikant häufiger weiter, weil sie nicht auf ihre berufliche Karriere verzichten wollen, als diejenigen mit mittlerer oder tiefer Bildung (Tabelle 68).[49]

Tabelle 68: Anteil der Frauen, die weiter arbeiten, weil sie nicht auf ihre berufliche Karriere verzichten wollen, nach Bildungsstufen

Bildungsstufen	Anteil der Frauen, die nicht auf ihre Karriere verzichten wollen, in Prozent
Tief	0
Mittel	21
Höher	**46**
Hoch	41

Ferner arbeiten Frauen mit hohem Haushalteinkommen nach dem Urlaub signifikant häufiger weiter, weil sie nicht auf ihre berufliche Karriere verzichten wollen, als diejenigen mit tiefem Einkommen (Tabelle 69).

Tabelle 69: Anteil der Frauen, die weiter arbeiten, weil sie nicht auf ihre berufliche Karriere verzichten wollen, nach Haushalteinkommen

Haushalteinkommen	Anteil der Frauen, die nicht auf ihre Karriere verzichten wollen, in Prozent
Tief	7
Mittel	27
Hoch	**52**

[49] Die Bildungsstufen sind wie folgt definiert:
Tief: Keine Schule, nicht abgeschlossene oder abgeschlossene obligatorische Schule.
Mittel: Gymnasium, Diplommittelschule, Fachmittelschule, Berufsmittelschule (Berufsmatur), Berufslehre (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder Attest), Vollzeit-Berufsschule, Anlehre.
Höher: Lehrerseminar, Höhere Fach- und Berufsausbildung (eidgenössischer Fachausweis, eidgenössisches Diplom, Meisterdiplom), Höhere Fachschule (z. B. höhere Fachschule für Technik oder für Wirtschaft).
Hoch: Fachhochschule, Universität, Hochschule (z. B. ETH)

Ausserdem arbeiten Frauen aus der deutschsprachigen Schweiz nach dem Urlaub signifikant häufiger weiter, weil ihnen die Arbeit viel gibt, z. B. Abwechslung, Sinn, Bestätigung, Selbstvertrauen, als diejenigen aus der französischsprachigen Schweiz (Tabelle 70).

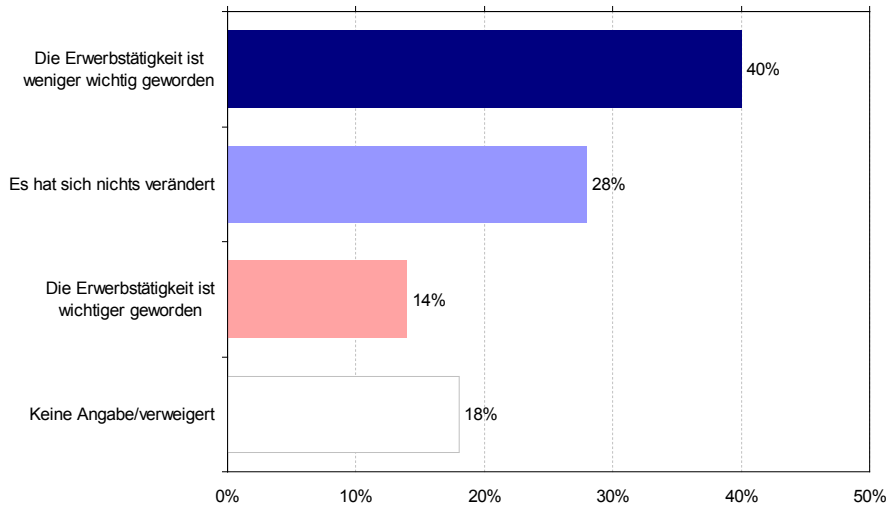
Tabelle 70: Anteil der Frauen, die weiter arbeiten, weil ihnen die Arbeit viel gibt, nach Landesteilen

Landesteile	Anteil der Frauen, denen die Arbeit viel gibt, in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	**32**
Französischsprachige Schweiz	11

Für zwei Fünftel der befragten Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeiten, ist die Erwerbstätigkeit mit der Geburt des Kindes / der Kinder weniger wichtig geworden (Grafik 19). Mehr als ein Viertel gibt an, dass sich nichts verändert habe. Für 14 Prozent ist die Erwerbstätigkeit mit der Geburt wichtiger geworden. 18 Prozent gaben auf diese Frage keine Antwort.

Grafik 19: Hat sich die Bedeutung der Erwerbstätigkeit mit der Geburt des Kindes verändert?

Frage 6: Hat sich für Sie die Bedeutung der Erwerbstätigkeit mit der Geburt des Kindes / der Kinder verändert?
Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)
Wenn nach Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet (F5)



Basis: 242 Befragte

Es gibt keine signifikanten Gruppenunterschiede.

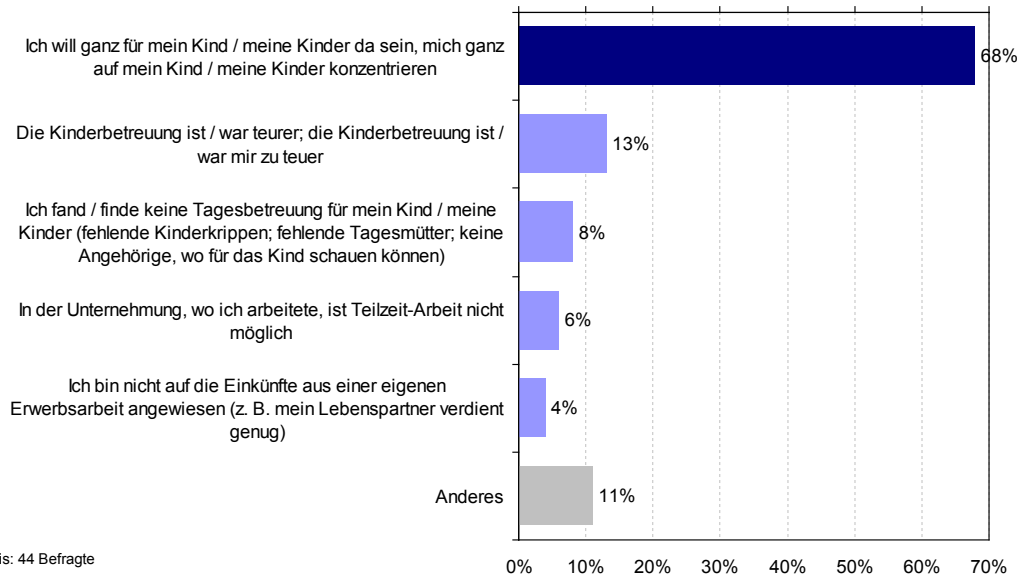
5.3 Gründe für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Zwei Drittel der befragten Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub aufgeben, tun dies, weil sie ganz für das Kind / die Kinder da sein wollen (Grafik 20). 13 Prozent hören mit der Arbeit auf, weil die auswärtige Kinderbetreuung teurer bzw. zu teuer ist. Acht Prozent arbeiten nicht

mehr weiter, weil sie keine Tagesbetreuung für das Kind / die Kinder finden. Die beiden anderen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten erreichen lediglich Anteile unter acht Prozent. Es waren Mehrfachantworten möglich, deshalb ergibt das Total mehr als 100 Prozent. Die Antwortmöglichkeiten wurden nicht vorgelesen.

Grafik 20: Gründe für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Frage 7: Warum haben Sie aufgehört zu arbeiten?
Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)
Wenn nach Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet (F5)



Basis: 44 Befragte

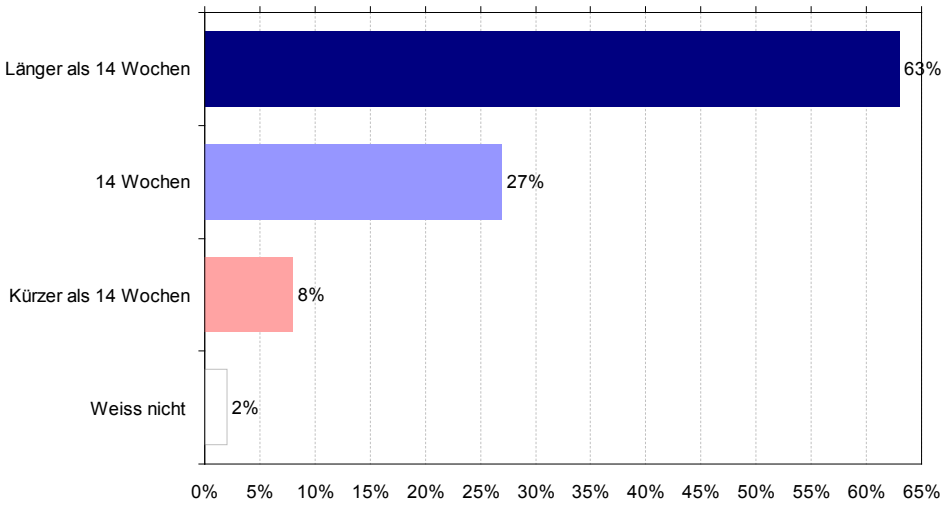
Bei der Antwort „Ich will ganz für mein Kind / meine Kinder da sein." gab es keine signifikanten Gruppenunterschiede. Bei den anderen Antwortmöglichkeiten ist die Zahl der Antwortenden zu gering, um aussagefähige Unterschiede zu erhalten.

5.4 Dauer des Mutterschaftsurlaubs

Wenn man den bezahlten und den unbezahlten Mutterschaftsurlaub zusammen nimmt, bezogen mehr als drei Fünftel der befragten Frauen mehr als 14 Wochen Urlaub (Grafik 21). Etwas mehr als ein Viertel der Frauen erhielt 14 Wochen Urlaub, was dem gesetzlichen Minimum entspricht. Bei acht Prozent dauerte der Urlaub weniger als 14 Wochen, womit das gesetzliche Minimum unterschritten wurde.

Grafik 21: Dauer des Mutterschaftsurlaubs (bezahlter und unbezahlter Urlaub zusammengenommen)

Frage 8: Wie lange hat Ihr Mutterschaftsurlaub gedauert, bezahlter und unbezahlter Urlaub zusammengenommen?
Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)



Basis: 287 Befragte

Frauen mit einem mittleren oder hohen Haushalteinkommen bezogen signifikant häufiger einen Urlaub, der länger als 14 Wochen dauerte (wiederum bezahlter und unbezahlter Urlaub zusammengenommen), als diejenigen mit einem tiefen Einkommen (Tabelle 71). Der Grund dafür könnte sein, dass sich Frauen mit einem tiefen Einkommen einen unbezahlten Urlaub weniger leisten können.

Tabelle 71: Anteil der Frauen, die einen Urlaub von mehr als 14 Wochen bezogen, nach Haushalteinkommen

Haushalteinkommen	Anteil der Frauen, die mehr als 14 Wochen bezogen, in Prozent
Tief	32
Mittel	**67**
Hoch	**76**

Für fast die Hälfte der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen bezogen, finanzierte der Arbeitgeber den Teil des Urlaubs, der 14 Wochen überstieg (Tabelle 72). Für 37 Prozent war der Teil des Urlaubs, der 14 Wochen überstieg, unbezahlt. Für 13 Prozent war dieser Teil des Urlaubs teilweise vom Arbeitgeber bezahlt, teilweise unbezahlt.

Tabelle 72: Finanzierung der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs

Wer bezahlt die Verlängerung?	Anzahl Frauen	Prozent
Vom Arbeitgeber bezahlt	88	48
Unbezahlter Urlaub	68	37
Teilweise vom Arbeitgeber bezahlt, teilweise unbezahlt	24	13
Weiss nicht	1	1
Keine Angabe / verweigert	1	1
Total	182	100

Den Frauen aus der französischsprachigen Schweiz und aus dem Tessin wurde der Teil des Urlaubs, der 14 Wochen überstieg, signifikant häufiger vom Arbeitgeber bezahlt als denjenigen aus der deutschsprachigen Schweiz (Tabelle 73). Schon die Befragung der Unternehmen ergab, dass die Firmen in der französischsprachigen Schweiz und im Tessin signifikant häufiger einen bezahlten Urlaub von mehr als 14 Wochen gewähren als diejenigen in der deutschsprachigen Schweiz.

Tabelle 73: Anteil der Frauen, denen der Arbeitgeber die Verlängerung des Urlaubs bezahlte, nach Landesteilen

Landesteil	Anteil der Frauen, denen der Arbeitgeber die Verlängerung bezahlte, in Prozent
Deutschsprachige Schweiz	40
Französischsprachige Schweiz und Tessin	**68**

Fast zwei Fünftel der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub von weniger als 14 Wochen bezogen, taten dies auf Wunsch ihres Arbeitgebers (Tabelle 74). Etwas mehr als ein Viertel nahm die Arbeit auf eigenen Wunsch vor dem Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen Urlaub wieder auf. 30 Prozent wussten nicht, warum der Urlaub verkürzt wurde. Es waren Mehrfachantworten möglich. Von den 23 befragten Frauen liegen insgesamt 27 Antworten vor. Dementsprechend ergibt das Total mehr als 100 Prozent. Die Antwortmöglichkeiten wurden nicht vorgelesen.

Tabelle 74: Gründe für den verkürzten Mutterschaftsurlaub

Warum wurde der Urlaub verkürzt?	Anzahl Antworten	Prozent
Der Arbeitgeber wünschte es	9	38
Es war der Wunsch der Frau	6	27
Anderes	5	22
Weiss nicht	7	30
Total	27	117

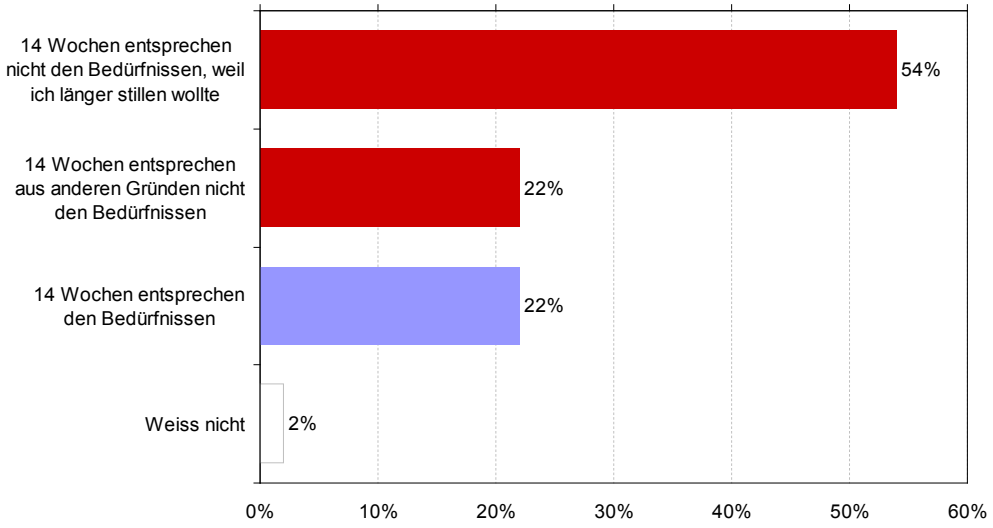
5.5 Einstellungen der Frauen gegenüber dem Mutterschaftsurlaub

Heute beträgt die gesetzlich vorgeschriebene minimale Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs 14 Wochen. Für 54 Prozent der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, entspricht diese Dauer nicht ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen des Kindes, weil sie länger stillen wollten (Grafik 22). Für 22 Prozent entspricht diese Dauer aus anderen Gründen nicht den Bedürfnissen. Nur 22 Prozent gaben an, dass diese Dauer die Bedürfnisse erfülle.

Grafik 22: Entspricht die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen den Bedürfnissen?

Frage 11: Entsprach / entspricht die gesetzliche minimale Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen Ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen Ihres Kindes oder wünschten / wünschen Sie sich einen längeren bezahlten Mutterschaftsurlaub, z. B. weil Sie ihr Kind länger stillen wollten / wollen?

Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)



Basis: 287 Befragte

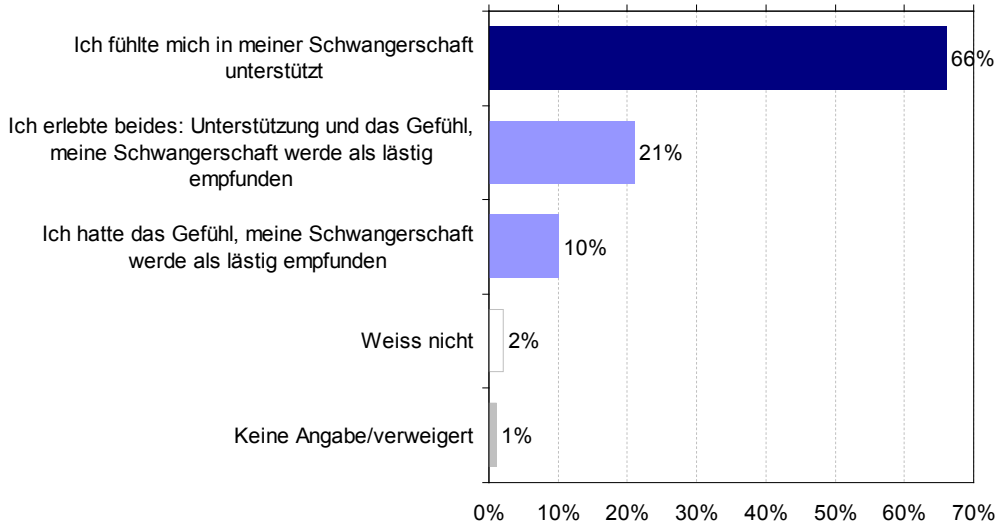
Es gibt keine signifikanten Gruppenunterschiede.

5.6 Reaktionen des beruflichen Umfelds

Zwei Drittel der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, fühlten sich in ihrer Schwangerschaft durch ihr berufliches Umfeld (Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzte) unterstützt (Grafik 23). Ein Fünftel erlebte sowohl Unterstützung als auch das Gefühl, die Schwangerschaft werde als lästig empfunden. Zehn Prozent hatten ausschliesslich das Gefühl, die Schwangerschaft werde vom beruflichen Umfeld als lästig empfunden.

Grafik 23: Wie reagierte das berufliche Umfeld auf die Schwangerschaft?

Frage 12: Wie hat Ihr berufliches Umfeld (Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzte) auf Ihre Schwangerschaft reagiert?
Filter: Wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren (F1 und F2)
Wenn Mutterschaftsurlaub bezogen (F3)



Basis: 287 Befragte

Die Frauen mit hoher Bildung erlebten signifikant häufiger sowohl Unterstützung von ihrem beruflichen Umfeld als auch das Gefühl, die Schwangerschaft werde als lästig empfunden, als diejenigen mit tiefer bis höherer Bildung (Tabelle 75).

Tabelle 75: Anteil der Frauen, die sowohl Unterstützung als auch das Gefühl, die Schwangerschaft werde als lästig empfunden, erlebten, nach Bildung

Bildung	Anteil der Frauen, die beides erlebten, in Prozent
Tief	14
Mittel	17
Höher	21
Hoch	**31**

Ausserdem erlebten die Frauen, die im Moment der Befragung in Vollzeit erwerbstätig waren, signifikant häufiger sowohl Unterstützung von ihrem beruflichen Umfeld als auch das Gefühl, die Schwangerschaft werde als lästig empfunden, als diejenigen, die in Teilzeit oder nicht erwerbstätig waren (Tabelle 76).

Tabelle 76: Anteil der Frauen, die sowohl Unterstützung als auch das Gefühl, die Schwangerschaft werde als lästig empfunden, erlebten, nach aktueller Erwerbssituation

Aktuelle Erwerbssituation	Anteil der Frauen, die beides erlebten, in Prozent
In Vollzeit erwerbstätig	**39**
In Teilzeit erwerbstätig	20
Nicht erwerbstätig	16

Drei Fünftel der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, gaben an, dass die MSE keinen Einfluss auf ihr Gefühl gehabt habe, als erwerbstätige Mütter von ihrem Umfeld und von der Gesellschaft wert geschätzt bzw. ernst genommen zu werden (Tabelle 77). Ein Viertel erlebte dank der MSE mehr Wertschätzung. Für 9 Prozent entstand wegen der MSE das Gefühl, weniger Wertschätzung zu erhalten.

Tabelle 77: Einfluss der MSE auf das Gefühl, Wertschätzung zu erhalten

Bewirkt die MSE mehr oder weniger Wertschätzung?	Anzahl Frauen	Prozent
Die MSE veränderte nichts	170	59
Dank MSE mehr Wertschätzung erhalten	70	24
Wegen MSE weniger Wertschätzung erhalten	25	9
Weiss nicht	21	7
Keine Angabe / verweigert	1	1
Total	287	100

Die Frauen, die ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub aufgaben, hatten signifikant häufiger das Gefühl, als erwerbstätige Mütter von ihrem Umfeld und von der Gesellschaft wegen der MSE weniger Wertschätzung zu erhalten, als diejenigen, die nach dem Urlaub weiter arbeiteten (Tabelle 78). Vielleicht haben einige von ihnen wegen dieser negativen Erfahrung auf die Weiterarbeit verzichtet.

Tabelle 78: Anteil der Frauen, die wegen der MSE weniger Wertschätzung erlebten, nach Erwerbssituation nach dem Mutterschaftsurlaub

Erwerbssituation nach dem Mutterschaftsurlaub	Anteil der Frauen, die weniger Wertschätzung erlebten, in Prozent
Weiterarbeit nach dem Urlaub	7
Arbeit nach dem Urlaub aufgegeben	**17**

6. Synthese der Resultate der drei Befragungen

6.1 Grundlegende Überlegungen zu den Forschungsfragen

Um die folgenden Ausführungen zu den einzelnen Forschungsfragen richtig einordnen zu können, müssen die folgenden Resultate der vorliegenden Studie besonders beachtet werden:

- 41 Prozent der schweizerischen Unternehmen kannten schon vor der Einführung der MSE im Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Darunter waren vor allem Grossunternehmen mit einem hohen Anteil an beschäftigten Frauen, wo der Handlungsdruck besonders gross war, einen solchen Urlaub anzubieten. Weil also die meisten Grossunternehmen schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub hatten, darf angenommen werden, dass die deutliche Mehrheit der unselbständig erwerbstätigen Frauen in der Schweiz schon vor dem Jahre 2005 bei Mutterschaft Anspruch auf einen solchen Urlaub hatte.
- Die MSE ist für die Frauen in den Unternehmen, die schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, nichts wesentlich Neues, sondern die Fortsetzung einer bereits bestehenden Situation. An der Lohnfortzahlung selbst hat sich ja nichts geändert, nur deren Finanzierung erfuhr eine wichtige Änderung. Früher wurde die Lohnfortzahlung aus eigenen Mitteln der Unternehmen oder über eine private Krankentaggeldversicherung finanziert, heute aus den Mitteln der staatlichen Erwerbsersatzordnung, die durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge gespiesen wird. Für die Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub beziehen, ist aber vor allem wichtig, dass sie eine Lohnfortzahlung erhalten, und weniger, wie diese finanziert wird. Ein Unternehmen erwähnte denn auch im persönlichen Interview, die Frauen würden gar nicht daran denken, dass es mit der MSE zusammenhängt, wenn sie während des Mutterschaftsurlaubs weiterhin einen Lohn erhalten, besonders wenn 100 Prozent ausbezahlt wird. Ein anderes Unternehmen gab an, die Einführung der MSE habe im Betrieb nicht viel ausgelöst, weil es den bezahlten Mutterschaftsurlaub schon vorher gab.
- Nur in einem Viertel der Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, dauerte dieser weniger als 14 Wochen, in einem weiteren Viertel dagegen mehr als 14 Wochen. Für die meisten Frauen, die bei Mutterschaft bereits Anspruch auf einen solchen Urlaub hatten, stellte die Einführung der MSE mit der minimalen Dauer von 14 Wochen somit keine Verbesserung dar. Für manche Frauen trat sogar das Gegenteil ein, weil ein Viertel der Unternehmen seine bisherigen vorteilhafteren Regelungen des Urlaubs anlässlich der Einführung der MSE nach unten, in den meisten Fällen auf das gesetzliche Minimum, anpasste.
- Unter den befragten Frauen waren 18 Prozent in den letzten fünf Jahren selbständig erwerbstätig oder nicht erwerbstätig. Unter den unselbständig erwerbstätigen Frauen haben in dieser Zeitspanne nur 29 Prozent eines oder mehrere Kinder geboren. 71 Prozent der unselbständig erwerbstätigen Frauen haben also in den letzten fünf Jahren keine Kinder geboren und deshalb bis jetzt nie MSE bezogen. 86 Prozent der befragten Frauen, die in den letzten fünf Jahren irgendwann unselbständig erwerbstätig waren bzw. es im Zeitpunkt der Befragung immer noch waren und im gleichen Zeitraum Kinder geboren haben, haben in diesem Zeitraum mindestens einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen.
- 15 Prozent der Unternehmen beschäftigen gar keine Frauen. In 37 Prozent der Unternehmen, in denen Frauen angestellt sind, gab es bis jetzt noch keine einzige Frau, die MSE erhalten hat. Fast die Hälfte (44%) der Unternehmen hatte also in den ersten sechs Jahren des Bestehens der MSE noch nie direkt mit ihr zu tun.

6.2 Synthese der Kernaussagen

6.2.1 Die Regelung des Mutterschaftsurlaubs vor dem Jahre 2005

41 Prozent der befragten Unternehmen kannten schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. In 23 Prozent dieser Unternehmen dauerte dieser Urlaub länger als die heute minimal vorgeschriebenen 14 Wochen und in 31 Prozent wurden während des Urlaubs mehr als die heute minimal vorgeschriebenen 80 Prozent des Lohns bezahlt.

6.2.2 Die heutige Regelung des Mutterschaftsurlaubs

In 58 Prozent der befragten Unternehmen dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub heute 14 Wochen (gesetzliches Minimum), in 30 Prozent mehr als 14 Wochen. In elf Prozent der Unternehmen wussten die befragten Personalverantwortlichen nicht, wie lange der Urlaub dauert. 97 Prozent dieser letztgenannten Unternehmen verzeichneten bis heute noch keine einzige Frau, die MSE erhalten hat.

53 Prozent der befragten Unternehmen zahlen heute während des Urlaubs 80 Prozent des Lohns (gesetzliches Minimum), 29 Prozent zahlen einheitlich mehr als 80 Prozent und fünf Prozent teilweise mehr als 80 Prozent. Eine Regelung mit teilweise mehr als 80 Prozent Lohnfortzahlung sieht z. B. wie folgt aus: Mütter, die nach dem Urlaub weiter arbeiten, erhalten 100 Prozent des Lohns, Mütter, welche die Arbeit aufgeben, 80 Prozent. In 13 Prozent der Unternehmen wussten die befragten Personalverantwortlichen nicht, wie viel Prozent des Lohns ausgerichtet werden.

Die folgenden Unternehmensgruppen gewähren signifikant häufiger einen Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen **und** richten gleichzeitig signifikant häufiger mehr als 80 Prozent des Lohns aus:

- Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitenden,
- Betriebe aus den Branchen Banken, Versicherungen, Beratung und Informatik / Telekom,
- Betriebe aus der französischsprachigen Schweiz und aus dem Tessin,
- Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent und
- Betriebe, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten.

In manchen Unternehmen können die Mütter nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub noch einen unbezahlten Urlaub beziehen. Beispielsweise bieten drei der sieben Unternehmen, in denen persönliche Interviews stattfanden, diese Möglichkeit an. Im ersten Unternehmen dauert der unbezahlte Mutterschaftsurlaub maximal 36 Wochen, im zweiten maximal sechs Monate und im dritten maximal zwei Monate.

6.2.3 Anpassung der Regelung des Urlaubs nach der Einführung der MSE

23 Prozent der Unternehmen, in denen eine Regelung galt, die vorteilhafter als das heutige gesetzliche Minimum war, haben anlässlich der Einführung der MSE diese vorteilhaftere Regelung nach unten angepasst, z. B. auf das heutige gesetzliche Minimum reduziert. In diesem Zusammenhang hat die Einführung der MSE indirekt eine Verschlechterung der Situation verursacht.

Beispielsweise kürzte eines der sieben Unternehmen, die in die persönlichen Interviews einbezogen wurden, anlässlich der Einführung der MSE den bezahlten Urlaub für alle Mütter von 16 auf 14 Wo-

chen. In einem zweiten Unternehmen geschah die gleiche Kürzung, aber nur für Mütter, die nach dem Urlaub nicht mehr weiter arbeiten.

6.2.4 Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Das Interesse an der Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub ist sehr gross. Von den befragten Frauen, die einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bezogen haben, arbeiteten 84 Prozent nach dem Urlaub weiter bzw. arbeiteten im Zeitpunkt der Befragung immer noch. Unter den Frauen im Alter von 30 bis 40 Jahren arbeiten 88 Prozent weiter, unter denjenigen im Alter von 20 bis 29 Jahren nur 70 Prozent.

Eventuell ist es auf die MSE zurückzuführen, dass so viele Mütter ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub fortsetzen. Wir haben aber keine Anhaltspunkte dafür, denn wir wissen nicht, wie viele erwerbstätige Mütter vor der Einführung der MSE nach der Geburt in den Unternehmen blieben. Es ist jedoch ebenso gut möglich, dass so viele Mütter ihre Erwerbsarbeit beibehalten, weil sich das Rollenbild der Frau gewandelt hat. Heute ist es viel üblicher und „normaler“ als früher, wenn eine Mutter arbeitet.

Die telefonische Befragung der Unternehmen ergab jedoch niedrigere Anteile. In nur 42 Prozent der befragten Unternehmen arbeiteten zwischen 60 und 100 Prozent der Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub weiter. Dagegen schieden in 37 Prozent der Unternehmen praktisch alle Mütter nach dem Urlaub aus (Anteile von null bis zehn Prozent an weiter arbeitenden Müttern). Es zeigten sich grosse Unterschiede zwischen den Grössenklassen der Unternehmen. Während in nur 38 Prozent der kleinen Unternehmen mit ein bis 49 Mitarbeitenden zwischen 60 und 100 Prozent der Mütter ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub fortsetzten, war dies in den drei Grössenklassen ab 50 Mitarbeitenden in 54 bis 65 Prozent der Unternehmen der Fall.

6.2.5 Die Gründe für die Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

Gemäss der Befragung der Frauen arbeitet nur ein Prozent nach dem Mutterschaftsurlaub weiter, weil es durch die MSE abgesichert ist. Die meisten Frauen, die ihre Arbeit fortsetzen, tun dies, weil sie auf den Verdienst angewiesen sind, weil sie nicht auf ihre Karriere verzichten wollen, weil ihnen ihre Arbeit viel gibt oder weil sie Freude an ihrer Arbeit haben.

Ein Grund für die seltene Nennung der MSE als Motiv für die Weiterarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub liegt möglicherweise darin, dass 41 Prozent der befragten Unternehmen schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten. Für alle Frauen, die in diesen Unternehmen beschäftigt sind, ist die MSE nichts wesentlich Neues, sondern die Fortsetzung einer bereits bestehenden Situation. Die ausführliche Begründung dieser Aussage findet sich im Unterkapitel 6.1, Punkt 2.

6.2.6 Die Gründe für die Aufgabe der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub

68 Prozent der befragten Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub aufgeben, tun dies, weil sie ganz für das Kind / die Kinder da sein wollen. 13 Prozent hören mit der Arbeit auf, weil die auswärtige Kinderbetreuung teurer bzw. zu teuer ist. Acht Prozent arbeiten nicht mehr weiter, weil sie keine Tagesbetreuung für das Kind / die Kinder finden.

6.2.7 Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung durch Reduktion des Arbeitspensums

Ein Mittel, um den Erhalt der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zu fördern, besteht darin, die Möglichkeit der Reduktion des Arbeitspensums nach dem Mutterschaftsurlaub anzubieten. In 30 Prozent der befragten Unternehmen hat keine einzige Frau ihr Arbeitspensum nach dem Urlaub herabgesetzt. Jedoch ist nicht bekannt, ob die Frauen das Arbeitspensum nicht reduzieren wollten oder ob die Unternehmen diese Möglichkeit nicht anboten. In 25 Prozent der Unternehmen haben alle Frauen ihr Pensum nach dem Urlaub reduziert, in neun Prozent der Unternehmen ungefähr drei Viertel, in 18 Prozent der Unternehmen ungefähr die Hälfte und in 17 Prozent der Unternehmen ungefähr ein Viertel.

Eines der sieben Unternehmen, die in die persönlichen Interviews einbezogen wurden, bietet keine Teilzeitarbeit an, solange Frauen zu finden sind, die mit einem Pensum von 100 Prozent arbeiten wollen. In den anderen sechs Unternehmen ist es in der Regel gut möglich, das Arbeitspensum nach dem Urlaub herabzusetzen. Ausnahmen gibt es zum Teil bei Müttern in Führungspositionen und bei Müttern, die Teilzeitpensen von 20 Prozent und weniger wünschen.

6.2.8 Arbeitsplatzgarantie für Mütter

Die Frage, ob es im Unternehmen eine Arbeitsplatzgarantie für Mütter gibt, wurde nur in den sieben persönlichen Interviews gestellt. Nur eines der sieben Unternehmen kennt eine explizite und generelle Arbeitsplatzgarantie für alle Mütter. Diese ist ab der Geburt ein Jahr lang gültig. Ein weiteres Unternehmen hat eine explizite Arbeitsplatzgarantie für Mütter, die mit dem gleichen Arbeitspensum wie vor der Geburt weiter arbeiten. In den fünf übrigen Unternehmen ist es in der Regel gut möglich, dass eine Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet, aber nicht garantiert. In einem dieser Unternehmen gilt dies nur, wenn die Mutter ihr bisheriges Arbeitspensum von in der Regel 100 Prozent beibehält. Selbstverständlich halten alle sieben Unternehmen die gesetzlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz und zu den Kündigungsfristen ein. Die Details zu diesen Bestimmungen finden sich im Unterkapitel 1.2.1.

6.2.9 Die Chancen der Frauen auf eine Anstellung

Die Frage, ob das Mutterschaftsrisiko vor der Einführung der MSE ein Hinderungsgrund für die Anstellung von Frauen war, wurde ausschliesslich in den sieben persönlichen Interviews behandelt. Für drei Unternehmen hat das Mutterschaftsrisiko bei der Einstellung von Frauen überhaupt keinen Stellenwert. In zwei Unternehmen fliesst das Mutterschaftsrisiko in die Überlegungen bei der Besetzung von Führungspositionen mit ein, in zwei Unternehmen bei der Besetzung aller Stellen. Näheres dazu wurde nicht erwähnt.

Jedoch sind für alle Unternehmen Kriterien, wie fachliches Können, Erfahrung etc. bei der Besetzung von Stellen wichtiger. In den sieben persönlich befragten Unternehmen hat sich mit der Einführung der MSE nichts verändert. Es ist allerdings zu beachten, dass die sieben Unternehmen schon vor der Einführung der MSE einen Mutterschaftsurlaub kannten und sechs Unternehmen mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen. Wir wissen deshalb nicht, ob kleine Unternehmen und Unternehmen, die keinen Mutterschaftsurlaub kannten, vor der Einführung der MSE bei der Anstellung von Frauen zurückhaltender waren.

In sechs der sieben Unternehmen haben Frauen heute gleich viele Chancen auf eine Anstellung wie vor der Einführung der MSE. In einem Unternehmen sind diese Chancen eher gestiegen, was aber gemäss der beiden Interviewpartnern nicht auf die MSE zurückzuführen ist. Die Entwicklung der

Erwerbstätigenquote vor und nach der Einführung der MSE könnte ein Indikator für eine allfällige Wirkung der MSE auf die Beschäftigung von Frauen sein. Deshalb haben wir das Bundesamt für Statistik (BFS) beauftragt, für uns eine Spezial-Auswertung aus den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) vorzunehmen, um die Erwerbstätigenquoten unserer Zielgruppe „Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern von null bis sechs Jahren" für die Jahre 2002 bis 2008 zu erhalten (Tabelle 79). Es ergibt sich das folgende Bild: Vom Jahre 2002 bis zum Jahre 2007 unterliegt diese Erwerbstätigenquote minimen Schwankungen. Im Jahre 2002 steht sie bei 61,8 Prozent, fällt dann leicht, bis sie im Jahre 2005 mit 60,2 Prozent am Tiefpunkt angelangt ist. Von diesem Zeitpunkt an wächst sie leicht, bis sie im Jahre 2007 mit 61,9 Prozent den Stand von 2002 wieder erreicht. Danach ist ein sprunghafter Anstieg um 4,7 Prozentpunkte auf 66,6 Prozent im Jahre 2008 zu verzeichnen.

Tabelle 79: Erwerbstätigenquoten der Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern von null bis sechs Jahren für die Jahre 2002 bis 2008

Jahr	Erwerbstätigenquoten der oben genannten Zielgruppe in Prozent
2002	61,8
2003	62,0
2004	60,5
2005	60,2
2006	60,5
2007	61,9
2008	66,6

Quelle: BFS, SAKE

Es ist kaum davon auszugehen, dass der leichte Anstieg um 1,7 Prozentpunkte von 2005 bis 2007 durch die MSE bewirkt wurde, denn in diesem Zeitraum wuchs auch die Erwerbstätigenquote der Männer um 2,2 Prozentpunkte an. Möglicherweise hängt die Zunahme der Erwerbstätigenquote von 2005 bis 2007 bei beiden Geschlechtern mit der Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Die durchschnittliche jährliche Arbeitslosenquote betrug im Jahre 2005 3,8 Prozent, im Jahre 2006 3,3 Prozent und im Jahre 2007 2,8 Prozent.

Das sprunghafte Anwachsen der Erwerbstätigenquote von 2007 auf 2008 erklärt die zuständige Mitarbeiterin des BFS wie folgt: Der Anteil der alleinerziehenden Mütter unter den erwerbstätigen Müttern mit Kindern von null bis sechs Jahren hat von 2007 auf 2008 zugenommen. Da die Erwerbstätigenquote der alleinerziehenden Mütter generell höher ist als die Quote der Mütter mit Partner, trieb dies die Quote der Mütter unserer Zielgruppe in die Höhe.

6.2.10 Verwendung der frei gewordenen finanziellen Mittel

Die befragten Unternehmen, die schon vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, verwendeten die finanziellen Mittel, die in der Folge der Einführung der MSE frei wurden, wie folgt: 23 Prozent dieser Unternehmen erweiterten damit den Mutterschaftsurlaub über das Obligatorium hinaus. 20 Prozent finanzierten mit dem frei gewordenen Geld die Stellvertretung der Mütter im Urlaub, sechs Prozent einen Vaterschaftsurlaub und vier Prozent Beiträge an die Kosten von

Kinderkrippen bzw. betriebsinterne Krippen. 41 Prozent verwendeten die frei gewordenen Mittel für keine der vorgenannten Möglichkeiten.[50]

Mit dem Geld, das durch die Einführung der MSE frei wurde, wird in vier der sieben Unternehmen, in denen persönliche Interviews geführt wurden, ein Vaterschaftsurlaub finanziert. In einem dieser Unternehmen dauert dieser Urlaub beim ersten Kind eine Woche und bei jedem weiteren Kind zwei Wochen. In den drei anderen Unternehmen beträgt die Dauer des Vaterschaftsurlaubs bei jedem Kind vier oder fünf Tage. In allen sieben Unternehmen gibt es weder interne Kinderkrippen noch Beiträge an die Kosten von externen Krippenplätzen.

Gemäss der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen[51] ist der Vaterschaftsurlaub in keinem Bundesgesetz geregelt. Er gilt in der Praxis als „üblicher freier Tag“ gemäss Obligationenrecht, Artikel 329. Heute werden dem Vater bei einer Geburt in der Regel ein bis zwei bezahlte Freitage gewährt.

6.2.11 Beurteilung der Dauer des Mutterschaftsurlaubs

68 Prozent der befragten Unternehmen, die aktuell Frauen beschäftigen, beurteilen die heutige Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen als gerade richtig, 23 Prozent als zu kurz und nur sechs Prozent als zu lang.

Grosse Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden beurteilen die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen häufiger als zu kurz als die kleinen und mittleren Unternehmen.

Ausserdem beurteilen die Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen Banken, Versicherungen, Beratung, Informatik / Telekom, Spitäler und Heime die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen signifikant häufiger als zu kurz im Vergleich zu Unternehmen aus anderen Branchen.

Schliesslich finden die Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent die heutige minimale Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen signifikant häufiger zu kurz als die Unternehmen mit einem Frauenanteil von bis zu 50 Prozent.

Für 54 Prozent der befragten Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub bezogen haben, entspricht diese Dauer nicht ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen des Kindes, weil sie länger stillen wollten. Für 22 Prozent entspricht diese Dauer aus anderen Gründen nicht den Bedürfnissen. Nur 22 Prozent gaben an, dass diese Dauer die Bedürfnisse erfülle. Der Wunsch der Frauen nach einem längeren bezahlten Mutterschaftsurlaub ist also unüberhörbar.

Insgesamt bezogen gut drei Fünftel der Frauen mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Zu beobachten ist, dass 76 Prozent der Frauen mit hohem und 32 Prozent der Frauen mit tiefem Einkommen mehr Urlaub in Anspruch nahmen, als das Obligatorium vorsieht. Bei der Verlängerung wurde nicht nach bezahltem und unbezahltem Mutterschaftsurlaub unterschieden.

6.2.12 Regelung der Stellvertretung

Die Stellvertretung der ausfallenden Mütter während des Mutterschaftsurlaubs wird wie folgt geregelt: In 63 Prozent der befragten Unternehmen, in denen seit dem Jahre 2005 mindestens eine Frau

[50] Hier waren mehrere Antworten möglich, deshalb beträgt das Total mehr als 100 Prozent.
[51] „Elternzeit – Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz“, S. 17, EKFF, Bern, 2010

MSE erhalten hat, übernehmen Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der beurlaubten Mutter. In 39 Prozent der Unternehmen wird eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter befristet oder temporär angestellt, in 13 Prozent wird eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter fest angestellt.[52]

6.2.13 Verbleibende betriebliche Probleme

Das in den sieben persönlichen Interviews am meisten genannte Problem, das trotz der MSE bestehen bleibt, ist die Stellvertretung der Mutter im Mutterschaftsurlaub. Es muss entweder eine neue Person gesucht werden, die befristet oder fest angestellt wird, oder die Kolleginnen und Kollegen der Mutter übernehmen ihre Arbeit. Weiter wurde erwähnt, dass manchmal die Tagesbetreuung des Kindes nicht gewährleistet ist, wenn kein Krippenplatz oder keine Tagesmutter gefunden wird. Dies kann dazu führen, dass die Mutter nicht mehr weiter arbeiten kann. Es muss aber angefügt werden, dass es nicht die Aufgabe der Mutterschaftsversicherung ist, diese Probleme zu lösen.

6.2.14 Heutiger administrativer Aufwand

61 Prozent der befragten Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, beurteilten den damals damit verbundenen administrativen Aufwand als gering, 19 Prozent als gross.

67 Prozent der befragten Unternehmen, in denen mindestens eine Frau MSE erhalten hat, schätzten den mit der MSE verbundenen heutigen administrativen Aufwand als gering ein, 23 Prozent als gross. Die Beurteilung des administrativen Aufwands vor und nach der Einführung der MSE fällt also sehr ähnlich aus. Es hat sich kaum etwas verändert, das heisst der administrative Aufwand ist durch die Einführung der MSE nicht grösser geworden.

6.2.15 Abwicklung des MSE-Anspruchs

Diese Frage wurde nur in den sieben persönlichen Interviews behandelt. Alle sieben Unternehmen zahlen den Müttern den Lohn während des Mutterschaftsurlaubs ununterbrochen weiter. Sie warten nicht, bis die Ausgleichskasse die MSE überwiesen hat.

6.2.16 Information der Frauen

Gemäss den persönlichen Interviews mit den sieben Unternehmen erhalten alle Mitarbeiterinnen beim Stellenantritt schriftliche Informationen über die MSE. Diese sind im Personalhandbuch, im Personalreglement, im Arbeitsvertrag oder im Personalrecht enthalten. Wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird, wird sie in allen sieben Unternehmen gezielt über den Mutterschaftsurlaub, die MSE und die erforderlichen Unterlagen, um den Anspruch auf MSE geltend zu machen, informiert.

6.2.17 Finanzielle Entlastung der Unternehmen

Für 56 Prozent der befragten Unternehmen bewirkt die MSE eine finanzielle Entlastung ihres Betriebs in Bezug auf die Lohnkosten der Mütter im Mutterschaftsurlaub. Für 35 Prozent ist dies gemäss ihren Angaben nicht der Fall. Unternehmen, die vor dem Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kannten, verspüren signifikant häufiger eine finanzielle Entlastung durch die MSE als Unternehmen, die diese Einrichtung damals nicht hatten.

[52] Hier waren mehrere Antworten möglich, deshalb beträgt das Total mehr als 100 Prozent.

6.2.18 Entlastung der Unternehmen von der sozialen Verantwortung

Für 53 Prozent der befragten Unternehmen bewirkt die MSE eine Entlastung in Bezug auf die soziale Verantwortung ihres Betriebs. Für 34 Prozent ist dies gemäss ihren Angaben nicht der Fall.

6.3 Fazit

Aufgrund der persönlichen Interviews konnten nahezu keine Wirkungen der MSE auf die Anstellungschancen, auf die Beschäftigung und auf die Erwerbstätigkeit von Frauen festgestellt werden. Einzig die Personalverantwortlichen im Kantonsspital und in der Bäckerei machten geltend, dass das Mutterschaftsrisiko in die Überlegungen bei der Besetzung von Führungspositionen mit einfliesse.

Dagegen gibt es folgende Wirkungen der MSE, die bei den befragten Unternehmen festgestellt wurden:

Mit dem Inkrafttreten der gesetzlichen MSE führten 44 Prozent der Unternehmen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub ein. 41 Prozent der Unternehmen boten ihren Angestellten bereits vor der Einführung einen Mutterschaftsurlaub an. Von den befragten Personalverantwortlichen wussten 15 Prozent nicht, ob das Unternehmen bereits vor der Einführung einen Mutterschaftsurlaub kannte oder nicht. 23 Prozent der Unternehmen, die schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub anboten, haben anlässlich der Einführung der MSE ihre Regelungen nach unten angepasst, bspw. auf das gesetzliche Obligatorium.

Die durch die Einführung der MSE frei gewordenen finanziellen Mittel wurden von je einem Fünftel der Unternehmen für die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs über das Obligatorium hinaus oder die Bezahlung der Stellvertretung verwendet. Sechs Prozent investierten damit in einen Vaterschaftsurlaub und bei vier Prozent flossen sie in die Kostendeckung von Kinderkrippen bzw. betriebsinterne Krippen. 41 Prozent der Unternehmen verwendeten die frei gewordenen Mittel für keine der genannten Möglichkeiten.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen spürt eine finanzielle Entlastung in Bezug auf die Lohnkosten der Mütter im Mutterschaftsurlaub und eine Entlastung in Bezug auf die soziale Verantwortung.

Anhang 1: Frageleitfaden der persönlichen, qualitativen Interviews mit sieben Unternehmen

1. Quantitative Fragen

Wie viele Mitarbeitende insgesamt hat es in Ihrem Betrieb? Wie viele Frauen sind es? Wie viele dieser Frauen arbeiten Teilzeit? Wie viele arbeiten unter 50 %, wie viele 50 bis 90 %? Wie viele sind Hilfskräfte, wie viele sind Fachkräfte, wie viele in Kaderposition?

Wie viele Frauen haben in Ihrem Betrieb seit der Einführung der Mutterschaftsentschädigung (MSE) im Jahre 2005 MSE erhalten? Wie viele Frauen haben das Arbeitspensum nach der Geburt reduziert? Wie viele haben aufgehört, zu arbeiten?

2. Auswirkungen auf die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit von Frauen

Hat es in Ihrem Betrieb Probleme bei der Einführung der MSE gegeben?
Wenn ja: Welche Probleme hat es gegeben?

Verursacht die MSE in Ihrem Betrieb generell Probleme oder werden durch sie Probleme gelöst?
Welche Probleme werden verursacht?
Welche Probleme werden gelöst?
Gibt es in Ihrem Betrieb Auswirkungen der MSE, die störend sind, vielleicht sogar den Zielen der MSE entgegenlaufen?
Wenn ja: Welche Auswirkungen sind dies?

Welchen Stellenwert hat das Mutterschaftsrisiko einer Frau gegenüber den anderen Entscheidungkriterien, die bei der Einstellung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren eine Rolle spielen?
Welches sind die anderen Entscheidungskriterien, die bei der Einstellung eine Rolle spielen?

Hat die Einführung der MSE im Jahre 2005 Ihre Praxis bei der Anstellung von Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren verändert?
Wenn ja: Wie hat sich Ihre Praxis verändert?

Haben Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren in Ihrem Betrieb heute mehr oder weniger Chancen auf eine Anstellung als vor der Einführung der MSE?
Warum?

Bleiben seit der Einführung der MSE mehr oder weniger angestellte Frauen nach einer Geburt in Ihrem Betrieb? Führen Sie diese Situation auf die MSE zurück? Wie hoch ist der ungefähre Anteil der Frauen, die nach einer Geburt im Betrieb bleiben, bezogen auf alle Frauen mit MSE?

Entstehen in Ihrem Betrieb trotz der Einführung der MSE Probleme, wenn angestellte Frauen Kinder bekommen?
Wenn ja: Welche Probleme gibt es? Wie lösen Sie diese Probleme?

Wie regeln Sie die Stellvertretungen für angestellte Mütter im Mutterschaftsurlaub?
Ist es schwierig oder leicht Stellvertretungen zu organisieren bzw. zu finden?

3. Anpassungen bestehender Regelungen nach Einführung der MSE

Hat Sie die Einführung der MSE dazu bewogen, weitergehende Angebote zu schaffen, damit gleich viele oder mehr Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren in Ihrem Betrieb erwerbstätig bleiben oder neu eintreten, z. B. Arbeitsplatzgarantien, Schaffung von Praktika während des Mutterschaftsurlaubs?
Wenn ja: Welche derartige Angebote haben Sie? Gibt es in Ihrem Betrieb generell die Möglichkeit, das Arbeitspensum nach der Geburt zu reduzieren? Wenn nein: weshalb nicht? Wenn nein: Wie reagieren die Frauen auf das fehlende Angebot?

Hat es in Ihrem Betrieb schon vor der Einführung der MSE einen bezahlten Mutterschaftsurlaub gegeben?

Wenn Mutterschaftsurlaub: Wie haben sich die damaligen Regelungen von der heute geltenden MSE unterschieden? Wie lange dauerte der Urlaub? Wie viele Prozent des Lohns wurden bezahlt? Wie wurde der Urlaub fianziert?
Wenn Mutterschaftsurlaub vorteilhafter war: Haben Sie diese Regelungen beibehalten oder der geltenden MSE angepasst oder verbessert? Wenn Anpassung nach unten: Welche Gründe veranlassten Sie dazu?

Wenn Mutterschaftsurlaub vor der Einführung der MSE: Waren die damals bestehenden Regelungen auf einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zurückzuführen? Wenn ja: Auf welchen GAV?

Wenn Mutterschaftsurlaub vor der Einführung der MSE: Wie verwenden Sie das Geld, das durch die Einführung der MSE frei geworden ist? Für die Erweiterung der MSE über das Obligatorium hinaus? Für einen Vaterschaftsurlaub? Für betriebsinterne Kinderkrippen? Für Unterstützungsleistungen für Krippen? Für anderes?

4. Finanzielle und administrative Auswirkungen auf den Betrieb
Wie beurteilen Sie den heutigen administrativen Aufwand für die MSE?
Wenn Mutterschaftsurlaub vor der Einführung der MSE: Ist der administrative Aufwand grösser oder kleiner geworden?

Wie wird die MSE in Ihrem Betrieb abgewickelt? Wird der Lohn ununterbrochen weiter gezahlt oder wird zuerst der Eingang der MSE abgewartet?

Informieren Sie Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren über die MSE?
Wenn ja: Wer informiert die Frauen?
Wenn ja: Wie informieren Sie die Frauen?
Wenn ja: Wann informieren Sie die Frauen?
Werden nur die 20 bis 40-jährigen Frauen informiert, oder alle Mitarbeitende?

Welche Kritik, welches Lob, welche Anregungen haben Sie bezüglich der MSE?

Anhang 2: **Fragebogen der telefonischen Befragung der 402 Unternehmen**

Grüezi, da ist ….. vom Institut DemoSCOPE in Adligenswil. Wir führen im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen eine kurze Befragung über die Mutterschaftsentschädigung (MSE) durch. Ich möchte mit der Person in Ihrem Unternehmen sprechen, wo für das Personalwesen zuständig ist. Das Interview dauert etwa zehn Minuten.

F1 Haben Sie in den Jahren **vor** 2005 Frauen in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Ja (weiter mit F2)
Nein (weiter mit F11)

F2 Haben Sie in Ihrem Unternehmen schon vor der Einführung der Mutterschaftsentschädigung (MSE) im Jahre 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub gehabt?
Ja (weiter mit F3)
Nein (weiter mit F11)

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F3 Wie lange hat dieser damalige bezahlte Mutterschaftsurlaub gedauert?
Antworten nicht vorlesen
Weniger als 14 Wochen
14 Wochen
Mehr als 14 Wochen
Teilweise weniger als 14 Wochen, teilweise 14 Wochen
Teilweise 14 Wochen, teilweise mehr als 14 Wochen
Andere, oben nicht aufgeführte Kombination von Wochen

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F4 Wie sind die Wochen des damaligen Mutterschaftsurlaubs verteilt gewesen?
Alle Wochen mussten nach der Geburt bezogen werden
Mindestens acht Wochen mussten nach der Geburt bezogen werden
Die Mutter konnte frei wählen
Anderes, nämlich ……..

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F5 Wie viel Prozent des Lohnes sind damals bezahlt worden?
Antworten nicht vorlesen
Weniger als 80 Prozent
80 Prozent
Mehr als 80 Prozent
Teilweise weniger als 80 Prozent, teilweise 80 Prozent
Teilweise 80 Prozent, teilweise mehr als 80 Prozent
Andere, oben nicht aufgeführte Kombination von Prozenten

Wenn in F3 mehr als 14 Wochen bzw. teilweise 14 Wochen, teilweise mehr als 14 Wochen und / oder in F5 mehr als 80 Prozent bzw. teilweise 80 Prozent, teilweise mehr als 80 Prozent:
F6 Gilt diese damalige Regelung, wo grosszügiger gewesen ist als die obligatorische MSE, in Ihrem Unternehmen heute immer noch?
Ja
Nein, wir haben die damalige Regelung nach unten angepasst, z. B. an die obligatorische MSE
Nein, wir haben die damalige Regelung noch verbessert

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F7 Wie ist der Mutterschaftsurlaub damals finanziert worden?
Aus firmeneigenen finanziellen Mitteln; vom Arbeitgeber
Über eine Krankentaggeldversicherung
Über eine andere Versicherung
Über einen Fonds, z. B. Fonds einer Arbeitgeber-Organisation

Über anderes, nämlich …….

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F8 Wie beurteilen Sie den damaligen administrativen Aufwand für die Abwicklung der Entschädigung bei Mutterschaft?
Der Aufwand war gering
Der Aufwand war gross

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F9 Ist der damalige Mutterschaftsurlaub durch einen Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben gewesen?
Ja
Nein

Wenn Mutterschaftsurlaub schon vor 2005:
F10 Wie verwenden Sie das Geld, wo durch die Einführung der MSE frei geworden ist?
(VORLESEN, Mehrfachantworten möglich)
Für die Erweiterung der MSE über das Obligatorium hinaus
Für die Finanzierung der Stellvertretung der Mutter im Mutterschaftsurlaub
Für einen Vaterschaftsurlaub
Für eine betriebsinterne Kinderkrippe
Für Beiträge an die Kosten von Kinderkrippen
Für anderes, nämlich ……..
Wir haben keine solchen Angebote geschaffen

F11 Haben Sie in der Zeit zwischen 2005 und heute Frauen in Ihrem Unternehmen beschäftigt bzw. beschäftigen Sie heute Frauen?
Ja (weiter mit F12)
Nein (weiter mit F24)

Alte Fragen F09, F10 und F11 gestrichen

F12 Wie lange dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub heute in Ihrem Unternehmen? Ist das für alle Mütter in Ihrem Unternehmen gleich?
Gesetzliches Minimum von 14 Wochen einheitlich für alle Mütter
Mehr als das gesetzliche Minimum: Einheitlich …. Wochen für alle Mütter
Abgestuft …. Wochen bis …. Wochen

F13 Wie viel Prozent des Lohns werden der Mutter während des Mutterschaftsurlaubs heute ausbezahlt?
Gesetzliches Minimum von 80 Prozent einheitlich für alle Mütter
Mehr als das gesetzliche Minimum: Einheitlich …. Prozent für alle Mütter
Teilweise 80 Prozent, teilweise mehr als 80 Prozent

F14 Wie viele Frauen haben in Ihrem Unternehmen seit der Einführung der Mutterschaftsentschädigung (MSE) im Jahre 2005 MSE erhalten? (Schätzung genügt)
Anzahl ….
Keine (weiter mit F19)

Nur für Unternehmen, die mindestens einen MSE-Fall hatten:
F15 Wie hoch ist der ungefähre Anteil der Frauen, wo nach einer Geburt in Ihrem Unternehmen bleiben, bezogen auf alle Frauen mit MSE in Ihrem Unternehmen?
….. Prozent

Nur für Unternehmen, die mindestens einen MSE-Fall hatten:
F16 Wie viele Frauen haben in Ihrem Unternehmen ihren Beschäftigungsgrad nach einer Geburt reduziert?
Keine

Ungefähr ein Viertel
Ungefähr die Hälfte
Ungefähr drei Viertel
Alle

Nur für Unternehmen, die mindestens einen MSE-Fall hatten:
F17 Wie regeln Sie die Stellvertretung der beurlaubten Mutter während des Mutterschaftsurlaubs?
(Nicht vorlesen, Mehrfachantworten möglich)
Eine neue / ein neuer Mitarbeiter(in) wird fest angestellt
Eine neue / ein neuer Mitarbeiter(in) wird befristet oder temporär angestellt
Eine / ein Praktikant(in) übernimmt die Arbeit
Kolleginnen / Kollegen übernehmen die Arbeit
Andere Lösungen, nämlich ……..

Nur für Unternehmen, die mindestens einen MSE-Fall hatten:
F18 Wie beurteilen Sie den heutigen administrativen Aufwand für die Abwicklung eines MSE-Anspruchs?
Der Aufwand ist gering
Der Aufwand ist gross

Alte Fragen F19, F20 und F21 gestrichen

F19 Scheint Ihnen, aus der Sicht des Arbeitgebers, die minimale Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen
Zu kurz
Gerade richtig
Zu lang

Falls in F19 der Urlaub als zu kurz angesehen wird:
F20 Wäre Ihr Unternehmen dazu bereit, einen Beitrag an die Finanzierung der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs zu leisten?
Ja
Nein

F21 Bewirkt die MSE eine finanzielle Entlastung Ihres Unternehmens in Bezug auf die Lohnkosten der Mütter im Mutterschaftsurlaub?
Ja
Nein

F22 Bewirkt die MSE eine Entlastung in Bezug auf die soziale Verantwortung Ihres Unternehmens?
Ja
Nein

Wenn in F12 Antwortmöglichkeit 2 oder 3 und / oder in F13 Antwortmöglichkeit 2 oder 3:
F23 Ist der Mutterschaftsurlaub, wo über das gesetzliche Minimum hinausgeht, für Ihr Unternehmen ein Anreiz, ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu sein?
Ja
Nein

Jetzt möchte ich Ihnen noch einige kurze statistische Fragen stellen.

F24 Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Unternehmen?
Anzahl
(wenn nein in F11: Ende der Befragung)

F25 Wie viele Frauen arbeiten in Ihrem Unternehmen?
Anzahl
Keine

Wenn mindestens eine Frau arbeitet
F26 Wie viele dieser Frauen arbeiten Teilzeit?
Anzahl
Keine

Wenn mindestens eine Frau arbeitet
F27 Wie viele Frauen gehören in Ihrem Unternehmen zum Kader, Fach- und Führungskader zusammengenommen?
Anzahl
Keine

F28 Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus?
Liste! Nur eine Antwort möglich
Patron/Inhaber(in)
Frau des Patrons/Inhabers
Geschäftsführer(in)/Direktor(in)
Personalchef(in)/Personaldirektor(in)
Personalbereichsleiter(in)
Assistent(in) des Personalchefs / der Personalchefin
(Lohn-) Buchhalter(in)
Spezialist(in) Sozialversicherungen
Anderes, nämlich ……..

Wir danken Ihnen ganz herzlich, dass Sie unsere Fragen beantwortet haben.

Von der Befragerin / dem Befrager einzugeben:

War der/ die InterviewpartnerIn eine Frau oder ein Mann?
Frau
Mann

Anhang 3: **Fragebogen der telefonischen Befragung der 335 Frauen**

Nun möchte ich Ihnen ein paar Fragen zur Mutterschaftsversicherung stellen.

F1 Sind Sie in den letzten fünf Jahren irgendwann angestellt (unselbständig erwerbstätig) gewesen?
Ja
Nein (Ende Gondel)

PROG: Wenn ja in F1

F2 Haben Sie in den letzten fünf Jahren Kinder geboren?
Ja
Nein (Ende Gondel)

PROG: Wenn ja in F1 und ja in F2 (= wenn aktuell oder in den letzten fünf Jahren erwerbstätig und in den letzten fünf Jahren Kinder geboren):

F3 Haben Sie in den letzten fünf Jahren schon einmal einen bezahlten Mutterschaftsurlaub gehabt?
Ja
Nein (Ende Gondel)

PROG: Wenn ja in F3:

F4 Haben Sie nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gearbeitet bzw. arbeiten Sie weiter?
Ja (PROG: weiter mit F5)
Nein (PROG: weiter mit F7)

Alte Frage Q06 gestrichen

F5 Welches sind Ihre wichtigen Gründe dafür gewesen, dass Sie weiter gearbeitet haben?
(PROG: Mehrfachantworten möglich, nicht vorlesen)
Ich wollte / ich will nicht auf meine berufliche Karriere verzichten
Ich war / bin auf einen Verdienst angewiesen
Ich konnte / kann mit einem Teilzeit-Pensum weiter arbeiten
Mein Lebenspartner konnte sein Arbeitspensum reduzieren, also Teilzeit arbeiten
Mein Lebenspartner und ich wollten / wollen beide Teilzeit arbeiten
Ich habe für mein Kind einen Platz in einer Krippe oder eine Tagesmutter gefunden
Ich hatte / habe Freude, Vergnügen, Interesse an der Arbeit; ich liebe meine Arbeit
Die Arbeit gab / gibt mir viel z. B. Abwechslung, Sinn, Bestätigung, Selbstvertrauen
Die Absicherung durch die Mutterschaftsentschädigung (MSE) war / ist ein Grund
Anderes, was?_____

(PROG: weiter mit F6)

Alte Frage Q08 gestrichen

F6 Hat sich für Sie die Bedeutung der Erwerbstätigkeit mit der Geburt des Kindes / der Kinder verändert?
Die Erwerbstätigkeit ist wichtiger geworden
Es hat sich nichts verändert
Die Erwerbstätigkeit ist weniger wichtig geworden
(PROG: weiter mit F8)

PROG: Wenn nein in F4 (= wenn keine Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub):

F7 Warum haben Sie aufgehört zu arbeiten?
(PROG: Mehrfachantworten möglich, nicht vorlesen)

Ich will / wollte ganz für mein Kind / meine Kinder da sein, mich ganz auf mein Kind / meine Kinder konzentrieren
Ich bin / war nicht auf die Einkünfte aus einer eigenen Erwerbsarbeit angewiesen (z. B. mein Lebenspartner verdient genug)
In der Unternehmung, wo ich arbeitete, ist Teilzeit-Arbeit nicht möglich
Ich finde / fand keine Tagesbetreuung für mein Kind / meine Kinder (fehlende Kinderkrippen; fehlende Tagesmütter; keine Angehörige, wo für das Kind schauen können)
Mein Lebenspartner und ich wollen beide nicht Teilzeit arbeiten
Die Kinderbetreuung ist / war teurer; die Kinderbetreuung ist / war mir zu teuer
Anderes, was?

(PROG: weiter mit F8)

F8 Wie lange hat Ihr Mutterschaftsurlaub gedauert, bezahlter und unbezahlter Urlaub zusammengenommen?
Länger als 14 Wochen (PROG: weiter mit F9)
14 Wochen (PROG: weiter mit F11)
Kürzer als 14 Wochen (PROG: weiter mit F10)

PROG: Wenn der Mutterschaftsurlaub länger als 14 Wochen dauerte:

F9 Ist der Teil Ihres Mutterschaftsurlaubs, wo 14 Wochen überstiegen hat, vom Arbeitgeber bezahlt worden oder ist er unbezahlt gewesen?
Vom Arbeitgeber bezahlt
Unbezahlter Urlaub
Teilweise vom Arbeitgeber bezahlt, teilweise unbezahlt

(PROG: weiter mit F11)

PROG: Wenn der Mutterschaftsurlaub weniger als 14 Wochen dauerte:

F10 Warum hat Ihr Mutterschaftsurlaub weniger als 14 Wochen gedauert?
Es war mein Wunsch, früher wieder arbeiten zu gehen
Mein Arbeitgeber wünschte, dass ich früher wieder arbeiten komme
Ich bin / war auf 100 Prozent des Lohnes angewiesen
Anderes, was?

(PROG: weiter mit F11)

F11 Entsprach / entspricht die gesetzliche minimale Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen Ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen Ihres Kindes oder wünschten / wünschen Sie sich einen längeren bezahlten Mutterschaftsurlaub, z. B. weil Sie ihr Kind länger stillen wollten / wollen?
14 Wochen entsprechen den Bedürfnissen
14 Wochen entsprechen nicht den Bedürfnissen, weil ich länger stillen wollte
14 Wochen entsprechen aus anderen Gründen nicht den Bedürfnissen

F12 Wie hat Ihr berufliches Umfeld (Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzte) auf Ihre Schwangerschaft reagiert?
VORLESEN – 1 ANTWORT
Ich fühlte mich in meiner Schwangerschaft unterstützt
Ich hatte das Gefühl, meine Schwangerschaft werde als lästig empfunden
Ich erlebte beides: Unterstützung und das Gefühl, meine Schwangerschaft werde als lästig empfunden

F13 Hat die Mutterschaftsentschädigung (MSE) einen Einfluss auf Ihr Gefühl, als erwerbstätige / ehemals erwerbstätige Mutter von Ihrem Umfeld und von der Gesellschaft wert geschätzt bzw. ernst genommen zu werden?

VORLESEN: Die Mutterschaftsentschädigung (MSE) ist das Ersatzeinkommen, wo eine erwerbstätige Mutter während des Mutterschaftsurlaubs erhält.
Erfahre mehr Wertschätzung
Durch die Mutterschaftsentschädigung (MSE) wurde nichts verändert
Erfahre weniger Wertschätzung

Alte Frage Q15 gestrichen

PROG: „WEISS NICHT“ UND „KEINE ANGABE“ ÜBERALL ERLAUBT