



Informationsnotiz

Datum:	28.07.2025
Für:	SGK-S
Kopie an:	BSV, FINMA, BAG, SECO-AB

Informationsnotiz für SGK-S i.S. Motion 24.3653

Im Rahmen der Motion 24.3653 Wasserfallen «Schwangerschaft am Arbeitsplatz. Lücken schliessen, Mutterschutz für alle Arbeitnehmerinnen» wurden in der Vorberatung der SGK-S am 3. April 2025 Fragen an die Verwaltung gestellt, welche dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) als Aufträge weitergeleitet wurden. Die Antworten der Verwaltung sind im Folgenden den drei Punkten der Motion zugeordnet: Keine Aussteuerung schwangerer Arbeitsloser vor der Niederkunft (Ziffer 1), Erhöhung der Taggelder von schwangeren Arbeitslosen bei Arbeitsunfähigkeit (Ziffer 2), Übernahme der Kosten eines ärztlichen Beschäftigungsverbots durch die EO (Ziffer 3). Zu jedem Punkt werden zunächst die entsprechenden Fragen aufgeführt und anschliessend die jeweiligen Antworten dargestellt. An der Erarbeitung dieser Notiz haben das BSV, das SECO, die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) und das Bundesamt für Gesundheit (BAG) beigetragen.

1. Keine Aussteuerung schwangerer Arbeitsloser vor der Niederkunft

1.1 *Gestützt auf die BASS-Studie (anfangs Schwangerschaft 2 % resp. Ende Schwangerschaft 4 % arbeitslos) wird das SECO gebeten eine Kostenschätzung zulasten der ALV zu machen, wenn der Punkt 1 der Motion umgesetzt würde.*

Die Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) decken in der Regel die gesamte Zeit bis zur Geburt ab (200 Taggelder = 40 Wochen). Frauen, die jedoch zu Beginn der Schwangerschaft bereits arbeitslos waren, können während der Schwangerschaft ausgesteuert werden – insbesondere dann, wenn sie bereits mehrere Monate Taggelder bezogen haben oder nur einen eingeschränkten Taggeldanspruch haben, etwa bei Beitragsbefreiung oder nach Entfall einer IV-Rente.

Die Daten der ALV lassen keine Identifikation von schwangeren taggeldbeziehenden Frauen zu. Aus diesem Grund wurde für die Identifikation von schwangeren, taggeldbeziehenden Frauen die Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (Statpop) verwendet und für die Kostenschätzung mit den Daten aus den Systemen der ALV über die pseudonymisierten AHV-Nummern auf Individualebene verknüpft. Die Statpop-Daten erfassen den Bestand und die Struktur der Wohnbevölkerung am Jahresende und erlauben somit eine Identifikation aller Mutter-Kind-Beziehungen, bei welchen beide Personen am Jahresende noch in der Schweiz wohnhaft waren. Die aktuellen Statpop-Daten liegen für das Jahr 2023

vor. Anhand dieser können Geburten im Jahr 2023 und früher mit der zugehörigen Mutter identifiziert werden. Da für die Schätzung der Zeitraum der Schwangerschaft¹ von Interesse ist, sind für die Kostenschätzung in einem Jahr die Geburten in demselben Kalenderjahr und im nachfolgenden Kalenderjahr relevant. Deswegen ist das für die Kostenschätzung jüngst mögliche Jahr das Kalenderjahr 2022.²

Im Jahr 2022 haben insgesamt 131 442 Frauen Taggeld bezogen. Davon waren anhand der oben beschriebenen Identifikation 5872 Frauen in einer Phase des Taggeldbezugs schwanger (rund 4,5 % der taggeldbeziehenden Frauen). Im Jahr 2022 wurden insgesamt 16 456 Frauen ausgesteuert. Davon waren anhand der oben beschriebenen Identifikation 508 Frauen bei der Aussteuerung schwanger (rund 3,1 % der ausgesteuerten Frauen).

Für die Schätzung der zusätzlichen Kosten für die ALV sind nicht nur die Anzahl betroffener Frauen relevant, sondern auch die Anzahl zu überbrückende Tage vom Zeitpunkt der Aussteuerung bis zur Geburt. Unter der Annahme, dass schwangere Frauen im Falle einer Aussteuerung bis zur Geburt zusätzliche Tagelder erhalten, entstehen bei einer Aussteuerung zu Beginn der Schwangerschaft höhere zusätzliche Leistungen und damit höhere Kosten für die ALV als bei einer Aussteuerung gegen Ende der Schwangerschaft.

Untenstehende Tabelle zeigt die Anzahl der identifizierten ausgesteuerten schwangeren Frauen im Jahr 2022 differenziert nach der Anzahl zu überbrückende Monate vom Zeitpunkt der Aussteuerung bis zur Geburt. Weiter werden die für die ALV resultierenden zusätzlichen Kosten aufgelistet, hätte man diesen Frauen nach der Aussteuerung zusätzliche Tagelder bis zur Geburt entrichtet. Für die Berechnung der zusätzlichen Kosten wurden 21,7 Tage pro Monat und die in der jeweiligen Rahmenfrist der ausgesteuerten Frau angefallenen durchschnittlichen Kosten pro bezogenem entschädigungsberechtigten Tag verwendet.

Anzahl zu überbrückende Monate bis zur Geburt	Anzahl ausgesteuerte Frauen	Zusätzliche Kosten in 1000 Franken
9	56	1721
8	46	1204
7	53	1340
6	56	1072
5	48	786
4	65	880
3	62	614
2	54	403
1	68	205
Total	508	8225

Wären allen schwangeren Frauen, welche im Jahr 2022 ausgesteuert wurden (insgesamt 508 Frauen), zusätzlich die Anzahl Tage bis zur Geburt entrichtet worden, hätte dies zu Mehrkosten für die ALV von rund 8,2 Millionen Franken geführt.

1 Der Zeitraum der Schwangerschaft wurde für alle identifizierten Geburten als die 9 Monate vor dem Geburtstag festgelegt.

2 Um Schwangere im Kalenderjahr 2022 zu identifizieren sind Geburten der Jahre 2022 und 2023 relevant, da für Letztere ein Teil der Schwangerschaft im Jahr 2022 liegt.

1.2 Welche Personengruppen erhalten heute unter gewissen Voraussetzungen zusätzliche Taggelder von der ALV?

Die Bestimmung der Höchstzahl der Taggelder im Rahmen der Arbeitslosenversicherung richtet sich nach den in Art. 27 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) festgelegten Kriterien. Massgeblich sind nach Art. 27 Abs. 1 AVIG in erster Linie das Alter der versicherten Person und die Dauer der zurückgelegten Beitragszeit. Darüber hinaus werden auch das Bestehen einer Unterhaltspflicht sowie der Bezug oder der Wegfall einer Invalidenrente berücksichtigt (Art. 27 Abs. 2 lit. c Ziff. 2, Abs. 5 und 5^{bis} AVIG).

In Bezug auf das Alter der versicherten Person sind insbesondere drei Schwellenwerte relevant: das vollendete 25. Altersjahr, das vollendete 55. Altersjahr sowie der Zeitraum von vier Jahren vor Erreichen des Referenzalters. Die Dauer der Beitragszeit wird in gestaffelter Weise berücksichtigt, wobei insbesondere Schwellenwerte von 12, 18 und 22 Monaten massgeblich sind. Ferner wird differenziert, ob eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern (unter 25 Jahren) besteht. Schliesslich ist auch der Bezug einer Invalidenrente von Bedeutung, wobei insbesondere der Wegfall oder die Kürzung einer solchen Rente gemäss Art. 27 Abs. 5 AVIG sowie Art. 94a AVIG zu berücksichtigen ist.

Die beiden Personengruppen – ältere Versicherte kurz vor dem Referenzalter sowie Personen mit Wegfall der Invalidenrente – werden gesetzlich besonders berücksichtigt, da sie aufgrund ihres Alters oder gesundheitlicher Vorgeschichte strukturell benachteiligt sind und ihre Wiedereingliederung erschwert sein kann. Die gesetzlich vorgesehene Gewährung einer bestimmten Anzahl zusätzlicher Taggelder dient somit dem Ziel, eine sozialverträgliche Überbrückung bis zur ordentlichen Pensionierung oder zur Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit zu ermöglichen.

2. Erhöhung der Taggelder von schwangeren Arbeitslosen bei Arbeitsunfähigkeit

2.1 *Gestützt auf die BASS-Studie (anfangs Schwangerschaft 2 % resp. Ende Schwangerschaft 4 % arbeitslos) wird das SECO gebeten eine Kostenschätzung zulasten der ALV zu machen, wenn der Punkt 2 der Motion umgesetzt würde.*

Die BASS-Studie bezieht sich in erster Linie auf erwerbstätige Frauen und ist daher nicht direkt auf arbeitslose Personen übertragbar. Bei Erwerbstätigen betrifft die Arbeitsunfähigkeit die konkrete Tätigkeit. Arbeitslose Personen hingegen haben keinen bestimmten Arbeitsplatz, weshalb ihre Arbeitsunfähigkeit umfassender beurteilt werden muss: Sie müssen generell nicht mehr in der Lage sein, eine zumutbare Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt auszuüben. Im Informationssystem der ALV für die Analyse von Arbeitsmarktdaten (LAMDA) wird die Anzahl angefallener Krankentaggelder in einer Kontrollperiode (Kalendermonat) beobachtet. Nicht erkennbar ist, ab wann 30 zusammenhängende Tage mit Arbeitsunfähigkeit überschritten werden. Somit lässt sich keine Aussage bezüglich der zusätzlichen Kosten für die ALV bei einer Ausweitung der maximalen Anzahl erlaubter zusammenhängender Tage mit Arbeitsunfähigkeit treffen.

Die Frist von 30 aufeinanderfolgenden Kalendertagen beginnt neu zu laufen, wenn die Arbeitsunfähigkeit nachweislich unterbrochen wird oder wenn eine Arbeitsunfähigkeit direkt an eine Arbeitsunfähigkeit aus einem anderen Grund anschliesst. Innerhalb der Rahmenfrist ist die Anzahl Krankentaggelder auf 44 Taggelder beschränkt.

Die insgesamt während einer Rahmenfrist angefallenen Krankentaggelder können berechnet werden. Damit lässt sich eine Aussage treffen, wie viele Taggeldbeziehende, die ihnen gesetzlich zustehenden maximalen 44 Krankentaggelder innerhalb einer Rahmenfrist ausschöpfen. In den letzten zehn Jahren waren dies weniger als 0,5 % der Taggeldbeziehenden. Von den 131 442 taggeldbeziehenden Frauen im Jahr 2022 haben insgesamt 177 die ihnen gesetzlich zustehenden maximalen 44 Krankentaggelder innerhalb der Rahmenfrist ausgeschöpft (0,1 %). Davon waren anhand der unter Punkt 1 beschriebenen Identifikation 17 Frauen schwanger (0,3 % der taggeldbeziehenden, schwangeren Frauen im Jahr 2022). Eine Berechnung der Kosten für maximal 44 Krankentaggelder würde die tatsächlichen Ausgaben für

die ALV deutlich unterschätzen, denn sie berücksichtigt nicht jene Frauen, die während der Schwangerschaft länger als 30 aufeinanderfolgende Tage arbeitsunfähig waren. Da sich der Grund für die Arbeitsunfähigkeit bei Schwangeren in der Regel nicht ändert und laut BASS-Studie im Durchschnitt sechs Wochen andauert, beziehen gerade sie mehr als 30 aufeinanderfolgende Krankentaggelder. Darüber hinaus hängen die zusätzlichen Kosten für die ALV von der tatsächlichen Anzahl bei Schwangerschaft zusätzlich gewährten Krankentaggelder ab, welche nicht eruierbar ist.

2.2 Gibt es Zahlen oder eine Schätzung, wie hoch die Leistungen der Krankentaggeldversicherungen infolge Arztzeugnis während Schwangerschaft sind? Wie hoch ist der Anteil an den allgemeinen Taggeldleistungen? Welche Auswirkungen hat die Übernahme der Krankentaggeldleistungen bei Schwangerschaft auf die Prämien der Versicherten? Allenfalls könnten dazu einige grössere Krankentaggeldversicherer kontaktiert werden.

Im Rahmen einer Krankentaggeldversicherung umfassen Leistungen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft i.d.R. die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Schwangerschaft. Die FINMA erhebt bezüglich des Schadenaufwands in der Krankentaggeldversicherung nur aggregierte Zahlen – bei Kollektivversicherungen werden die Daten pro Versicherungsunternehmen ausgewiesen, bei Einzelversicherungen pro Versicherungsprodukt (wobei die Versicherungsunternehmen in der Regel ein einziges Einzelkrankentaggeldversicherungsprodukt führen). In der Erhebung wird also nicht nach Leistungsursache unterschieden (auch nicht zwischen Mann und Frau). Entsprechend lässt sich der Anteil an den allgemeinen Taggeldleistungen auch nicht eruieren.

In der Taggeldversicherung dient in der Regel die versicherte Lohnsumme als Bezugsgrösse für die Prämienermittlung. Das Alter der Versicherten, welches den Bezug von Schwangerschaftsleistungen stark beeinflusst, wird somit nicht direkt berücksichtigt. Ein Direktzusammenhang zwischen Prämien und Schwangerschaftsleistungen lässt sich folglich nicht erstellen. Es gilt auch zu beachten, dass sehr oft die Erfahrungstarifizierung angewandt wird, wodurch der Schadenverlauf der jeweiligen Taggeldversicherungsverträge die Prämienentwicklung wesentlich beeinflusst, dies unabhängig der Leistungsursachen. Allgemein lässt sich sagen, dass der Einfluss der Schwangerschaftsleistungen auf die Schadenbelastung und mithin auf das Prämienniveau in der Regel relativ bescheiden bleiben dürfte.

Im Zusammenhang mit dem Bericht zum 24.3465 Postulat Ettlin wird die Datenlage hinsichtlich der Krankentaggeldversicherung im KVG- und VVG-Bereich auch im Zusammenhang mit der Situation von schwangeren Frauen näher untersucht. Das Postulat steht unter Federführung des BAG und wird voraussichtlich nächstes Jahr im Bundesrat behandelt.

3. Übernahme der Kosten eines ärztlichen Beschäftigungsverbots durch die EO

3.1 In wie vielen Fällen pro Jahr stossen die Arbeitsinspektorate auf mutterschutzwidrige Zustände?

Die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zum Mutterschutz in Unternehmen obliegt laut Art. 41 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) primär den kantonalen Arbeitsinspektoraten (KAI). Eine Kontrolle durch das KAI erfolgt nicht systematisch flächendeckend, sondern in der Regel anlassbezogen. Dies bedeutet, dass Inspektionen somit entweder im Rahmen einer allgemeinen Betriebskontrolle, auf Hinweis oder Beschwerde hin oder im Zusammenhang mit einer besonderen Risikobranche durchgeführt werden.

Da die Kontrollen nicht standardisiert auf Mutterschutzverstösse ausgerichtet sind und es keine entsprechende Meldepflicht der Kantone gegenüber dem SECO in Bezug auf Verstösse gegen Mutterschutzvorschriften gibt, existiert keine zentrale Statistik darüber, wie viele mutterschutzwidrige Zustände jährlich festgestellt werden.

Im Rahmen von Art. 51 Abs. 1 ArG wurden durch die KAI im Jahr 2023 insgesamt 696 Ermahnungen, 37 Verfügungen und 3 Gerichtsentscheide über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausgesprochen. Diese Zahlen beziehen sich jedoch auf den Gesundheitsschutz insgesamt und nicht spezifisch auf den Mutterschutz. Eine differenziertere statistische Erfassung nach Unterthemen erfolgt nicht.

3.2 Wie viele widerrechtliche Kündigungen von Schwangeren gibt es?

Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c Obligationenrecht (OR; SR 220) ist nach Ablauf der Probezeit die Kündigung durch den Arbeitgeber während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt unzulässig. Eine während dieser Sperrfrist erfolgte ordentliche Kündigung ist nichtig – sie entfaltet insofern keine rechtliche Wirkung. Gegen die nichtige Kündigung kann eine betroffene Frau rechtlich vorgehen und die Feststellung der Nichtigkeit, eine Weiterbeschäftigung oder eine finanzielle Entschädigung verlangen.

Statistische Erhebungen zu widerrechtlichen Kündigungen während der Schwangerschaft liegen nicht vor. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass weder eine Meldepflicht für solche Fälle besteht noch entsprechende Gerichtsverfahren systematisch erfasst oder veröffentlicht werden. Ausserdem dürften viele arbeitsrechtliche Streitigkeiten aufgrund von Kündigungen während der Schwangerschaft aussergerichtlich geregelt werden, etwa durch Aufhebungsvereinbarungen.

3.3 *In welchen Branchen oder risikohaften Tätigkeiten gelten vollständige oder teilweise Beschäftigungsverbote aufgrund gefährlicher und beschwerlicher Arbeit, welche die Schwangere und ungeborenes Kind gefährden? In wie vielen Fällen, können die Unternehmen für diese Situationen keine ungefährliche gleichwertige Arbeit anbieten? Bsp. Arbeit mit gefährlichen Mitteln (Malerinnen) oder Tätigkeiten (sauerstoffreduzierte Lager).*

Arbeitgeber, die schwangere Frauen mit gefährlichen oder beschwerlichen Tätigkeiten beschäftigen, sind gemäss Art. 63 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) verpflichtet, eine Risikobeurteilung durchzuführen. Die Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung; SR 822.111.52) regelt dabei, nach welchen Kriterien solche Arbeiten zu beurteilen sind. Können Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden, ist die Tätigkeit zu unterlassen oder der Arbeitnehmerin eine gleichwertige, ungefährliche Ersatzarbeit zuzuweisen. Ist keine gleichwertige, ungefährliche Ersatzarbeit möglich, gilt ein Beschäftigungsverbot mit Lohnfortzahlung im Umfang von 80 % gemäss Art. 35 Abs. 3 ArG.

Insofern existieren keine generellen Beschäftigungsverbote bestimmter Branchen. Die Aussprache eines Beschäftigungsverbotes durch einen Arzt sowie die Möglichkeit einer gleichwertigen anderweitigen Beschäftigung hängt vom einzelnen Betrieb ab. Allfällige Einsatzverbote, die sich aus den Risikobeurteilungen oder aus festgestellten Verbotsgründen ergeben (vgl. hierzu Art. 15 und 16 Mutterschutzverordnung), müssen den Behörden nicht gemeldet werden, da die Verantwortung für die Durchführung der erforderlichen Risikobeurteilungen im Bereich des Mutterschutzes beim Arbeitgeber liegt.

Als gefährlich oder beschwerlich gelten laut Art. 62 Abs. 3 ArGV 1 und Art. 7 ff. Mutterschutzverordnung alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu zählen namentlich:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;
- Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

In der Praxis sind davon zahlreiche Branchen betroffen. Im Malerhandwerk etwa ist der Umgang mit Lösungsmitteln, Farben und Lacken üblich, die als reproduktionstoxisch gelten. In der Lagerlogistik wiederum sind Tätigkeiten in sauerstoffreduzierten Hochregallagern oder das manuelle Bewegen schwerer Lasten problematisch. Auch in der Reinigungsbranche, im Gesundheitswesen oder in der Industrie bestehen vergleichbare Risiken.

Nebst der Art der Tätigkeit, kann sich auch die Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mutter und Kind auswirken. Deshalb dürfen schwangere Frauen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus (Art. 60 Abs. 1 ArGV1). Darüber hinaus sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den ordentlichen Pausen nach Art. 15 ArGV 1 eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

Ausserdem sind ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art. 61 ArGV1). Typische Beispiele hierfür sind Tätigkeiten im Verkauf, in der Gastronomie wie auch der Coiffeurberuf. Die 4 Stunden können auch unregelmässig auf die ganze Arbeitszeit verteilt werden. Den Frauen, die üblicherweise während der gesamten Arbeitszeit stehend tätig sind, muss für die über 4 Stunden hinausgehende Zeit eine andere gleichwertige Arbeit zugewiesen werden, bei der sie nicht stehen müssen. Kann eine geeignete Ersatzarbeit nicht angeboten werden, so haben die Arbeitnehmerinnen für die Ausfallzeit Anspruch auf 80 % ihres Lohnes inkl. Naturallohn.

Eine schwangere Arbeitnehmerin kann bis acht Wochen vor der Niederkunft verlangen, statt in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Abend- bzw. Nachtarbeit) für eine gleichwertige Tagesarbeit eingesetzt zu werden (Art. 35b Abs. 1 ArG). Ab der achten Woche vor der Niederkunft darf eine schwangere Arbeitnehmerin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr selbst mit ihrer Zustimmung nicht mehr beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG). Soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, haben sie während dieser Zeiträume Anspruch auf 80 % des Lohnes.

In Zusammenarbeit mit Branchenverbänden, Arbeitssicherheitsdiensten (ASA) und dem SECO können branchenspezifische Lösungen erarbeitet werden. Sie enthalten praxisnahe Empfehlungen, wie typische Tätigkeiten innerhalb einer Branche so angepasst werden können, dass sie für Schwangere ungefährlich respektive unbeschwerlich sind. Im Malergewerbe kann dies etwa durch den Einsatz schadstoffarmer Farben oder durch organisatorische Massnahmen wie die Umverteilung von Aufgaben erfolgen. In der Logistikbranche kommen technische Hilfsmittel wie Hebevorrichtungen oder ergonomische Arbeitsplätze zum Einsatz. Auch im Gesundheitswesen werden Schwangere gezielt in administrative oder beratende Tätigkeiten umplatziert, um Infektionsrisiken zu vermeiden.

Diese branchenspezifischen Lösungen tragen dazu bei, den gesetzlichen Gesundheitsschutz umzusetzen und gleichzeitig die berufliche Integration schwangerer Frauen zu fördern. Sie zeigen, dass Mutterschutz nicht zwangsläufig mit Beschäftigungsverboten einhergehen muss, sondern durch vorausschauende Planung und geeignete Massnahmen eine Weiterbeschäftigung unter sicheren Bedingungen möglich ist.

3.4 In welchen Branchen gibt es Beschäftigungsverbote für Schwangere. Falls ja, ab welchem Monat/Woche mit welchen Einschränkungen (z.B. Gastronomie, wie ich es heute in der Kommission erwähnt habe). Wie viele Frauen wären da betroffen?

Siehe Antwort in Ziffer 3.3.

3.5 Wie viele Frauen erleiden aufgrund von ärztlich erlassenen Beschäftigungsverbot eine Lohneinbusse (Schätzung basierend auf BASS-Studie)?

Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber eine gleichwertige und ungefährliche, nicht beschwerliche Arbeit anbieten. Kann er das nicht, muss er bis zur Aufhebung des Beschäftigungsverbots den Lohn im Umfang von 80 % des bisherigen Lohnes bezahlen (Art. 35 Abs. 3 ArG). Eine Lohnfortzahlung in dieser Höhe stellt aus sozialversicherungsrechtlicher Optik keine Einkommenseinbusse dar, weil im Rahmen der Sozialversicherungen in aller Regel ohnehin nur 80 % des Lohnes vergütet werden.

Die einzigen verfügbaren Informationen zur Anzahl von Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft stammen aus einer Studie des Büros für Arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS)

«Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» aus dem Jahr 2017. Für diese Studie wurden rund 2 800 Frauen, die im Jahr 2016 ein Kind geboren und eine Mutterschaftsentschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) bezogen haben, online zu ihren Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft befragt. Weiter wurden rund 3 500 Betriebe befragt, um konkrete Erfahrungen, Handlungsbedarf und Lösungsansätze aus Arbeitgebersicht einzuholen. Etwa 2 100 Betriebe gaben an, in den Jahren 2014 bis 2016 Erfahrungen mit Schwangerschaften gemacht zu haben. Erwerbsunterbrüche aufgrund eines Beschäftigungsverbots standen allerdings nicht im Fokus der Studie, weshalb die Daten für Auswertungen zu diesem Thema wenig repräsentativ sind. Darüber hinaus liegen die Studienergebnisse einige Jahre zurück, weshalb ihre Aktualität in Frage gestellt werden kann.

Im Rahmen der BASS-Studie gaben 0.4 % der 2 800 befragten Mütter bzw. 10 Mütter an, dass ihr Arbeitgeber ihnen während der durch das Beschäftigungsverbot bedingten Absenz weniger als die gesetzlich vorgeschriebenen 80 % des Lohnes bezahlt oder keine Lohnfortzahlung geleistet hat.

3.6 Wie viele Frauen erleiden aufgrund von ärztlich erlassenen Beschäftigungsverbot eine Lohneinbusse?

Siehe Antwort in Ziffer 3.5.

3.7 Wie viele Arbeitgeber geben an, dass ein Beschäftigungsverbot für sie ein Problem darstellt?

Die BASS-Studie liefert keine Antwort auf diese Frage. Aus der Studie geht zwar hervor, dass sechs Prozent der befragten Betriebe (d.h. rund 130 Betriebe), die Erfahrungen mit Schwangerschaften gemacht haben, die finanzielle Belastung durch Lohnfortzahlungen während der Schwangerschaft als gross und 18 % (d.h. rund 380 Betriebe) als eher gross beurteilen. Allerdings gilt die Lohnfortzahlung nicht nur bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots, sondern auch für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit, während der die Krankentaggeldversicherung noch keine Taggelder ausbezahlt (Wartefrist). Deshalb kann die Aussage nicht allein auf Beschäftigungsverbote bezogen werden.

Die Arbeitgeber geben aber an, dass eine wesentliche Herausforderung in der Zusammenarbeit mit Ärztinnen und Ärzten besteht. Oft würden Arbeitsunfähigkeitszeugnisse oder Beschäftigungsverbote ausgestellt, statt abzuklären, inwieweit eine Erwerbsmöglichkeit noch möglich wäre. Mehrere Arbeitgeber teilen ausserdem mit, dass es ihres Erachtens unangebracht ist, während eines Beschäftigungsverbots Lohnfortzahlung leisten zu müssen.

3.8 Wie oft werden Beschäftigungsverbote ausgesprochen und wie lange dauern diese?

Im Rahmen der Bass-Studie gaben vier Prozent der 2 800 befragten Mütter bzw. 100 Mütter an, ihre Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft aufgrund eines Beschäftigungsverbots unterbrochen zu haben. Aus der Studie geht nicht hervor, ob es in diesen Fällen keine Möglichkeit für eine gleichwertige Ersatzarbeit gab.

Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass Beschäftigungsverbote in den letzten Wochen vor der Geburt häufiger vorkommen als zu Beginn der Schwangerschaft. Allerdings ist die Abgrenzung zu Absenzen aufgrund Arbeitsunfähigkeit gerade am Ende der Schwangerschaft schwierig. Häufig werden Frauen, die während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot erhalten, in den letzten Wochen vor der Geburt arbeitsunfähig. Die Studie mutmasst aufgrund der Ergebnisse, dass den Befragten der Unterschied zwischen einem Arbeitsunfähigkeitszeugnis und einem Beschäftigungsverbot, die beide durch eine Ärztin oder einen Arzt ausgestellt werden, nicht immer klar war und es deshalb bei diesen Antworten unter Umständen zu Vermischungen kam.

Aus der Studie geht nicht hervor, wie lange die ausgesprochenen Beschäftigungsverbote im Durchschnitt dauerten. Auch sind keine Zahlen zur durchschnittlichen Dauer eines Beschäftigungsverbot verfügbar. Die Studie kommt aber allgemein zum Schluss, dass Erwerbsunterbrüche bei mindestens 50 % der Frauen 6 Wochen dauern und viel häufiger mit gesundheitlichen Beschwerden begründet werden als mit zu gefährlichen oder beschwerlichen Arbeitsinhalten.

3.9 Mit welchen Kosten zulasten EO wäre zu rechnen, wenn die Lohnfortzahlung in Fällen von Beschäftigungsverboten und keiner Möglichkeit von gleichwertige Ersatzarbeit übernommen würde? Ab wann wäre eine Erhöhung der Lohnbeiträge notwendig?

Da die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverbote nicht bekannt ist und es keine offiziellen Statistiken zur Anzahl der betroffenen Frauen gibt, können die Kosten für die EO nicht ermittelt werden.

Anhand der Zahlen aus der BASS-Studie lässt sich eine sehr grobe Schätzung vornehmen. Diese Annäherung erfolgt gestützt auf die Annahme, dass vier Prozent der Frauen, die nach der Geburt einen Mutterschaftsurlaub beziehen, während der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot von einer Woche haben, während dem eine Entschädigung über die EO bezahlt wird.

Ausgehend von der Annahme, dass die obengenannten vier Prozent repräsentativ sind und im Jahr 2023 rund 65 000 Frauen einen über die EO entschädigten Mutterschaftsurlaub bezogen haben, wären rund 2 500 Frauen betroffen, die ein Beschäftigungsverbot haben. Für diese rund 2 500 Frauen würden sich die Kosten für die EO auf circa 3 Millionen Franken belaufen, wenn während eines Beschäftigungsverbots von einer Woche eine Entschädigung über die EO ausbezahlt würde. Für die Schätzung wird davon ausgegangen, dass das durchschnittliche Erwerbseinkommen der Mütter mit einem Beschäftigungsverbot dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen der Mütter entspricht, die heute eine Mutterschaftsentschädigung beziehen.

Diese approximierten Mehrkosten sollen als Diskussionsgrundlage dienen, weil die exakten Kosten nicht ausgewiesen werden können. Die Annäherung der Kosten erfolgt für ein Beschäftigungsverbot von einer Woche; je nach dem wie viele Wochen des Beschäftigungsverbots entschädigt werden sollen, können die approximierten Mehrkosten entsprechend hochgerechnet werden.

Da unklar ist, ob die Anzahl der Beschäftigungsverbote tatsächlich repräsentativ ist und auch, wie sich deren Anzahl verändern würde (vgl. Ziff. 3.10), ist anzunehmen, dass die Mehrkosten tatsächlich höher ausfallen würden.

3.10 Gäbe es eine rechtliche Möglichkeit, über die EO-Beschäftigungsverbote von Schwangeren auszugleichen? Z.B. Mögliche Anmeldung über EO bei Beschäftigungsverboten (nicht Krankschreibung)

Eine solche Änderung würde die Aufhebung der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bedingen, die heute gilt, wenn ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde und der Arbeitgeber der Mitarbeiterin keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann (Art. 35 Abs. 3 ArG). Gleichzeitig müsste eine entsprechende Regelung im Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1) aufgenommen werden.

Sofern während eines ärztlich verordneten Beschäftigungsverbots eine Entschädigung über die EO ausbezahlt würde, wäre der Anreiz der Arbeitgebenden, für ihre Mitarbeiterinnen eine gleichwertige Ersatzarbeit zu suchen, tiefer. Möglicherweise käme es künftig in Fällen, in denen heute eine Krankschreibung erfolgt, obwohl ein Beschäftigungsverbot ausgestellt werden müsste, eher zu einem Beschäftigungsverbot. Es ist deshalb davon auszugehen, dass Beschäftigungsverbote häufiger ausgesprochen würden und die Kosten für die EO höher als erwartet ausfallen würden.

Die Ausgleichskassen haben keinerlei Möglichkeit, zu kontrollieren, ob eine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten wurde und müssten sich deshalb auf das ärztlich verordnete Beschäftigungsverbot verlassen.

Eine solche Regelung würde also problematische Anreize setzen.