

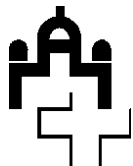
Ständerat

INTERN--INTERNE

Conseil des États

Consiglio degli Stati

Cussegl dals stadis



## 20.322 s Kt. Iv. TI. Für die Verlängerung des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschaftsurlaub

---

Bericht der Kommission für Rechtsfragen vom 11. November 2021

---

Die Kommission für Rechtsfragen des Ständerats hat an ihrer Sitzung vom 11. November 2021 die vom Kanton Tessin am 3. Juli 2020 eingereichte Standesinitiative vorgeprüft.

Mit der Standesinitiative wird verlangt, dass arbeitstätigen Mütter während der ersten 12 Monate nach der Geburt ihres Kindes nicht gekündigt werden darf. Zudem sollen Jungmütter in den ersten 12 Monaten nach ihrer Niederkunft Anspruch auf unbezahlten Urlaub im Umfang von maximal 30 Prozent des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads erhalten.

### Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 7 zu 5 Stimmen bei 0 Enthaltungen der Standesinitiative keine Folge zu geben.

Berichterstattung: Bauer

Im Namen der Kommission  
Der Präsident:

Beat Rieder

#### Inhalt des Berichtes

- 1 Text und Begründung
- 2 Erwägungen der Kommission



## 1 Text und Begründung

### 1.1 Text

Der Kanton Tessin fordert die Bundesversammlung auf, Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c des Obligationenrechts so zu ändern, dass das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmerinnen in den 12 Monaten nach deren Niederkunft nicht gekündigt werden darf.

Der Schutz der Jungmütter soll zudem dadurch erweitert werden, dass diese in den 12 Monaten nach ihrer Niederkunft unbezahlten Urlaub im Umfang von bis zu 30 Prozent des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads beanspruchen können.

### 1.2 Begründung

Die Standesinitiative verlangt, Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c des Obligationenrechts so zu ändern, dass der Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen, die ein Kind geboren haben, verlängert wird und für die 12 Monate nach der Niederkunft gilt.

Der Schutz von Jungmüttern ist über die geltenden 16 Wochen nach der Niederkunft hinaus auszudehnen, im Einklang mit dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) und der entsprechenden Verordnung (Art. 60, Fassung vom 30. April 2014), welche vorsehen, dass Jungmütter im ersten Lebensjahr des Kindes für das Stillen die Arbeit verlassen dürfen (Art. 35a Abs. 2 ArG und Art. 60 Abs. 2 Bst. a-c ArGV 1).

## 2 Erwägungen der Kommission

Die Kommission ist der Ansicht, dass der bestehende Kündigungsschutz für Mütter nach der Geburt eines Kindes ausreichend sei. Verschiedene Studien zeigten, dass arbeitstätige Mütter und ihre Arbeitgeber in den allermeisten Fällen eine für beide Seiten befriedigende Lösung finden. Zudem seien Kündigungen wegen Mutterschaft auch nach Ablauf der 16-wöchigen Sperrfrist widerrechtlich und das geltende Recht biete den betroffenen Frauen die nötigen Instrumente, um missbräuchliche Entlassungen anzufechten. Die Kommission hält Eingriffe in das liberale Vertragsrecht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin für kontraproduktiv. Gerade für KMU bedeute es einen erheblichen organisatorischen Aufwand, weibliche Angestellte während und nach deren Schwangerschaft zu ersetzen und danach wieder in den Betrieb einzugliedern. Dieses Problem würde durch einen längeren Kündigungsschutz nach der Geburt eher verschärft und könnte im schlimmsten Fall entgegen dem ursprünglichen Ziel der Standesinitiative sogar dazu führen, dass Arbeitgeber im Zweifelsfall davon absehen junge Frauen anzustellen, weil diese ein zu grosses Planungsrisiko darstellen.

Eine Minderheit sieht im Bereich des Kündigungsschutzes weiblicher Angestellter nach der Geburt eines Kindes Handlungsbedarf. Es gehe dabei nicht nur um eine Frage des Arbeitsrechts, sondern ganz grundsätzlich um die Wahlfreiheit der Frauen, nach der Geburt eines Kindes weiterhin berufstätig zu sein. Die erwähnten Studien zeigten lediglich einen Teil des Problems, weil viele Frauen nach einer Geburt ihre Stelle selbst kündigen, nachdem ihnen dieser Schritt vom Arbeitgeber nahegelegt wurde oder weil sie ihr Pensum nicht reduzieren konnten. Von einem verlängerten Kündigungsschutz profitierten zudem auch die Arbeitgeber und die Gesellschaft, da dadurch weniger weibliche Fachkräfte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden würden.