



Nr. 146

Stans, 1. März 2005

Parlamentarische Vorstösse. Finanzdirektion. Personal. Postulat von Landrat Christian Landolt, Beckenried, und Mitunterzeichnenden, betreffend Mutterschaftsurlaub für Angestellte des Kantons. Antrag an den Landrat

Sachverhalt

1.

Mit Schreiben vom 29. November 2004 überwies das Landratsbüro dem Regierungsrat das von Landrat Christian Landolt, Beckenried, am 22. November 2004 eingereichte Postulat betreffend Mutterschaftsurlaub für kantonale Angestellte.

2.

Das Postulat hat folgenden Wortlaut:

«Der Regierungsrat wird beauftragt, die gesetzliche Grundlage derart anzupassen, dass der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber seinen Arbeitnehmerinnen bei Erwerbsausfall infolge Mutterschaft während maximal 14 Wochen 80 % des Verdienstes bezahlt.»

Als Begründung wird angeführt, der Kanton gewähre den kantonalen Angestellten nach heutigem Recht einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Diese spezielle Lösung und gegenüber dem Bundesrecht bessere Sonderregelung brauche es nach der Volksabstimmung vom 26. September 2004 nicht mehr. Zudem könnten zusätzliche Versicherungsprämien und andere Mehrkosten im Kanton Nidwalden eingespart werden.

Beantwortung

1 Ausgangslage

1.1 Geltendes Recht für Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung Nidwalden

Ab 1971 regelte der Regierungsrat den Mutterschaftsurlaub jeweils auf schriftlichen Antrag hin, gestützt auf das damals geltende Beamtengesetz. In der Beamtenverordnung vom 19. April 1990 regelte der Landrat den Mutterschaftsurlaub so, wie er heute noch in § 15 der vom Regierungsrat gestützt auf Art. 84 Abs. 2 Ziff. 11 des Personalgesetzes vom 3. Juni 1998 (NG 165.1) erlassenen Personalverordnung vom 1. Dezember 1998 (NG 165.111) zu finden ist:

„§ 15 Mutterschaftsurlaub

Mitarbeiterinnen haben während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. Mindestens acht Wochen des Mutterschaftsurlaubes müssen nach der Niederkunft bezogen werden.

Dauerte das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt desurlaubes mehr als zwei Jahre, wird der gesamte Mutterschaftsurlaub entlohnt. Andernfalls besteht Anspruch auf die Entlohnung für acht Wochen. Die Entlohnung für weitere acht Wochen wird unter der Bedingung ge-

währt, dass das Arbeitsverhältnis nach der Beendigung des Mutterschafts- und eines allfälligen weiterenurlaubes noch mindestens sechs Monate weitergeführt wird. Wird diese Bedingung nicht erfüllt, ist die Entlohnung anteilmässig zurückzuerstatten, wenn die Mitarbeiterin kündigt.

Mitarbeiterinnen können den Arbeitsplatz wegen Beschwerden im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Niederkunft nach entsprechender Meldung an die vorgesetzte Person verlassen.“

Die drei bis vier Mutterschaftsurlaube pro Jahr kosten den Kanton zur Zeit rund 100'000 Franken jährlich, ohne Sozialleistungen.

1.2 Neues Bundesrecht

An der Eidgenössischen Volksabstimmung vom 26. September 2004 wurde einer Änderung des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) betreffend den Erwerbsersatz bei Mutterschaft mit einem Ja-Stimmenanteil von 55,5 Prozent bei einer Stimmbeteiligung von 53,8 Prozent zugestimmt (Referendumsvorlage). Die bereits seit Jahrzehnten in der Bundesverfassung vorgesehene Mutterschaftsversicherung (MSV) wurde dadurch endlich verwirklicht.

Die neuen Regelungen im EOG (in Kraft ab 1. Juli 2005) sehen im Wesentlichen folgendes vor:

- Erwerbstätigen Frauen steht während 14 Wochen nach der Geburt eines Kindes ein Ersatz von 80 Prozent des vorherigen Lohnes zu (maximal 172 Franken pro Tag), sofern die Erwerbstätigkeit mindestens fünf Monate bestand.
- Anspruch auf dieses Taggeld haben sowohl unselbstständig als auch selbstständig erwerbstätige Frauen.
- Die Anspruchsberechtigung beginnt am Tag der Niederkunft und endet am 98. Tag.

Die Finanzierung erfolgt über die Beiträge gemäss EOG, je zu 50 % zu Lasten der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, nach dem gleichen System wie bei der AHV/IV.

2 Beurteilung

2.1 Wertung der Nidwaldner Lösung im Vergleich zur Bundeslösung

Der Bund, die meisten Kantone, viele Gemeinden und viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Privatwirtschaft kennen seit Jahren bzw. Jahrzehnten Regelungen des Mutterschaftsurlaubes, die weiter gehen als die neue Regelung im EOG.

Die folgende Zusammenstellung zeigt einige geltende Regelungen betreffend Mutterschaftsurlaub auf:

IHA, Hergiswil	16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung.
Pilatus Flugzeugwerke AG, Stans	16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung.
Coop, Luzern	Je nach Anstellungsdauer 14 – 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung.
Migros Genossenschaft, Luzern	16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung.

UBS	Lohnfortzahlung 100 % bis längstens: 1.-4. Arbeitsjahr: 3 Monate 5.-10. Arbeitsjahr: 6 Monate ab 11. Arbeitsjahr: 7 Monate
Schindler	16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100% Lohnfortzahlung
Raiffeisenbanken	16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100% Lohnfortzahlung
Kantonalbank Nidwalden	0.-2. Arbeitsjahr: 8 Wochen bei 80 % Lohnfortzahlung ab 3. Arbeitsjahr: 16 Wochen bei 80 % Lohnfortzahlung

Praktisch alle Unternehmen kürzen sowohl die Dauer des Mutterschaftsurlaubes als auch die Lohnfortzahlung, wenn die Arbeitnehmerin vor Antritt des Urlaubes nur eine kurze Zeit im Unternehmen tätig war.

Welche Auswirkungen die neue Bundeslösung bei den Unternehmen der Privatwirtschaft und bei den öffentlichen Verwaltungen haben wird, ist nach Auskünften der zuständigen Stellen noch offen. Die Tendenzen zeigen allerdings klar auf, dass unter gewissen Voraussetzungen (z.B. Dauer des Arbeitsverhältnisses) die meisten Kantone auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung bleiben werden. Der Kantonsrat Obwalden hat eine Motion mit dem genau gleichen Text wie das vorliegend zu beantwortende Postulat als unerheblich erklärt, und der Regierungsrat Obwalden hat klar festgehalten, dass es keine Veranlassung gibt, eine seit Jahrzehnten bestehende, fortschrittliche Lösung zu verschlechtern.

2.2 Die Nidwaldner Lösung im Vergleich zur neuen Bundeslösung

Die geltenden gesetzlichen Regelungen für die Mitarbeiterinnen des Kantons Nidwalden wurden in Ziffer 1.1 bereits festgehalten. Der Vergleich mit der neuen Bundeslösung ist nicht ganz leicht.

Die neue Bundeslösung sieht während 14 Wochen einen Lohnersatz von 80 Prozent vor, der Kanton Nidwalden während 16 Wochen 100 % des Lohnes. Diese 16 Wochen sind jedoch verknüpft mit Bedingungen (Dauer des Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre bzw. mindestens sechs Monate unveränderte Weiterdauer nach Wiederaufnahme der Arbeit im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub). Werden diese Bedingungen nicht erfüllt, besteht nur während acht Wochen ein Lohnanspruch. Diese acht Wochen bei vollem Lohn erfüllen die neuen bundesrechtlichen Vorschriften nicht.

2.3 Finanzielle Auswirkungen

Jährlich treten drei bis vier Mitarbeiterinnen des Kantons Nidwalden einen Mutterschaftsurlaub an. Dies kostet den Kanton rund 100'000 Franken jährlich (Fr. 6'450.-- x 4 x 4 = Fr. 103'200.--) ohne Sozialleistungen. Mit der neuen Bundeslösung wird der Kanton Nidwalden bei gleichen Voraussetzungen um rund 67'000 Franken entlastet (Fr. 172.-- x 98 Tage x 4 = Fr. 67'424.--), müsste also künftig pro Jahr von rund 33'000 Franken Kosten ausgehen, dies bei einer Lohnsumme von derzeit rund 45 Mio. Franken.

3 Rahmenbedingung für eine neue Lösung

Nachdem das geltende Recht nicht in allen Fällen dem neuen Bundesrecht entspricht, muss der Regierungsrat die in seinem Zuständigkeitsbereich liegende Personalverordnung überarbeiten. Der Regierungsrat wäre selbstverständlich auch ohne Einreichung des Postulates dieser Verpflichtung nachgekommen. Der Regierungsrat bzw. der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber ist auch bei der künftigen Ausgestaltung des Mutterschaftsurlaubes für seine Mit-

arbeiterinnen frei, soweit er dabei die bundesrechtlich vorgeschriebenen, gesetzlichen Vorschriften einhält.

Für den Regierungsrat sind verschiedene Lösungen denkbar und er wird in direktem Kontakt mit den Personalverbänden und nach Rücksprache mit der paritätischen Personalkommission eine neue Lösung ausarbeiten. Dabei wird einerseits aus Gründen der Gerechtigkeit darauf zu achten sein, dass zwischen der Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen und dem Lohnersatz während des Mutterschaftsurlaubes kein krasses Missverhältnis entsteht, haben doch auch die Frauen seit eh und je ihre Beiträge gemäss EOG bezahlt. Andererseits wird der Regierungsrat aber auch zu berücksichtigen haben, wie andere private und öffentlichrechtliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die neue Regelung im EOG reagieren, denn der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber tritt im Arbeitsmarkt immer als Mitbewerber auf, und er kann nicht ohne Rücksicht auf andere Mitbewerber und Mitbewerberinnen seine Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen regeln.

Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, das Postulat insofern gutzuheissen, als sich der Regierungsrat bereit erklärt, die geltende Regelung betreffend Mutterschaftsurlaub in der Personalverordnung zu prüfen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Kommission für Finanzen, Steuern, Gesundheit und Soziales (Präsidium und Sekretariat)
- Landratssekretariat
- Mitglieder der paritätischen Personalkommission
- Staats- und Gemeindepersonalverband
- Finanzdirektion
- Gesundheits- und Sozialdirektion
- Personalamt (2)

[Signatur 2442]

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber