

**Bericht und Antrag  
des Regierungsrates des Kantons Schaffhausen  
an den Kantonsrat  
betreffend Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis  
des Staatspersonals (vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen einen Bericht und Antrag zur Teilrevision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 3. Mai 2004 (Personalgesetz, PG; SHR 180.100). Dem Entwurf im Anhang schicken wir folgende Erläuterungen voraus:

**1. Ausgangslage**

**1.1 Motion**

Am 16. Januar 2023 hat der Kantonsrat die Motion Nr. 2022/4 von Melanie Flubacher vom 10. April 2022 betreffend Vorgeburtlicher Mutterschutz mit 26 : 25 Stimmen erheblich erklärt. Der Regierungsrat wurde beauftragt, dem Kantonsrat einen Entwurf einer Gesetzesanpassung vorzulegen, welcher die Schaffung eines vorgeburtlichen Mutterschutzes von zwei Wochen für Angestellte der Kantonalen Verwaltung vorsieht. Dabei soll die neue Regelung nicht den nach der Geburt erfolgenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen kürzen. Auch soll die neue Regelung gegenüber der alten keine finanziellen Nachteile für die werdenden Mütter mit sich bringen.

Zum Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind wäre der vorgeburtliche bezahlte Mutterschaftsurlaub nach Ansicht der Motionärin ein wichtiger Fortschritt. Denn für den Geburtsverlauf und die Gesundheit von Mutter und Kind sei es entscheidend, dass sich die Schwangere in Ruhe und ohne Stress auf das Geburtseignis vorbereiten könne. Es sei in der Realität bereits so, dass die wenigsten Frauen bis zur Geburt arbeiten und einer anderen Erwartung nicht gerecht werden können. 70 % der schwangeren Frauen würden vor dem errechneten Geburtstermin krankgeschrieben. Deswegen solle der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub für alle werdenden Mütter gelten, auch ohne Krankenschreibung und ärztliches Attest. Dies schaffe Planungssicherheit, da frühzeitig bekannt wäre, ab wann die Schwangere nicht mehr arbeitet.

Ähnliche Vorstösse sind auch auf Bundesebene sowie in verschiedenen Kantonen und Städten eingereicht.

Ziel ist es, sich unter anderem den Nachbarländern wie auch den anderen EU Staaten anzugleichen, welche bereits einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von unterschiedlicher Dauer geschaffen haben. Neben der Schweiz kennt einzig Zypern keinen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub.

## **1.2 Aktuelle Rechtslage**

Seit dem 1. Juli 2005 haben Arbeitnehmerinnen nach der Geburt Anspruch auf mindestens 14 Wochen (oder 98 Tage) Mutterschaftsurlaub (Art. 329f OR). Dieser Urlaub muss am Stück bezogen und kann nicht aufgeteilt werden. Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsentschädigung in der Höhe von 80 % des Erwerbseinkommens, das sie vor der Niederkunft erzielt hat, jedoch höchstens 196 Franken pro Tag (vgl. Art. 16c, 16e und 16f des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz vom 25. September 1952 [Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1]). Die Entschädigung fällt dem Arbeitgeber respektive der Arbeitgeberin zu, wenn diese den Lohn bezahlt.

Es steht Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern frei, die 20 % des durch die Leistungen der EO nicht gedeckten Lohnes während des Mutterschaftsurlaubs fortzuzahlen. Sie können auch einen Mutterschaftsurlaub gewähren, der über die in Art. 329f OR vorgeschriebenen 14 Wochen hinausgeht und diese Verlängerung mit oder ohne Lohnanspruch gewähren.

Beim Kanton Schaffhausen ist gemäss Art. 38 Abs. 3 PG sowohl die Dauer desurlaubes als auch der Umfang der Lohnfortzahlung umfassender:

- Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate statt nur 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Vier Monate sind gut 17 Wochen.
- Sie erhalten die volle Lohnzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als neun Monate gedauert hat. Bei kürzerer Dauer besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.
- Der bezahlte Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub beginnt dabei nach zwei Wochen vor dem Tag der Niederkunft, es sei denn, die Mitarbeiterin arbeitet im Einverständnis mit dem Arbeitgeber bis längstens zur Niederkunft. Im letzteren Falle beginnt der Urlaub mit der Niederkunft.

## **2. Änderungen**

### **2.1 Personalgesetz**

#### Art. 38 Abs. 3 Satz 1 PG

Es wird vorgeschlagen, in Art. 38 Abs. 3 Satz 1 PG neu einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 19 Wochen bei voller Lohnzahlung vorzusehen. Der Urlaub beginnt entsprechend dem Vorbringen der Motion zwei Wochen vor dem Geburtstermin.

Der Mutterschaftsurlaub wird neu in Wochen statt Monaten definiert, damit im Gesetz einheitlich von Wochen gesprochen wird. Die bisher geltenden vier Monate ergeben im Durchschnitt 17.2 Wochen. Werden die neu hinzukommenden zwei Wochen vor der Geburt dazugerechnet, ergibt dies 19.2 Wochen. Es werden dementsprechend 19 Wochen vorgeschlagen. Die Anliegen der Motion, einen zweiwöchigen vorgeburtlichen Schwangerschaftsurlaub sowie einen 16-wöchigen nachgeburtlichen

Mutterschaftsurlaub vorzusehen, sind damit erfüllt. Im Ergebnis ergibt sich keine Schlechterstellung im Verhältnis zur bisherigen Regelung. Auch wird der Urlaub damit im Vergleich zu umliegenden Kantonen deutlich länger. Die Kantone Zürich, Thurgau, Aargau und Basel-Stadt kennen für ihre Angestellten einen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. In den Kantonen Basel-Landschaft, St.Gallen und Solothurn dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub 16 Wochen ab dem Tag der Geburt. Ein Teilbezug des Mutterschaftsurlaubes vor der Geburt ist nicht möglich.

Massgebend soll fortan der ärztlich bestimmte Geburtstermin sein. Bislang wurde gemäss § 44 der Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals vom 14. Dezember 2004 (Personalverordnung, PV; SHR 180.111) auf das Datum der tatsächlichen Niederkunft abgestellt, was im kantonalen Vergleich aber unüblich ist und zu Unsicherheiten führte. Durch das Abstellen auf den errechneten Geburtstermin wird der Urlaubsbeginn planbarer. Ergänzend sind Regelungen zu treffen für den Fall, dass die Niederkunft früher oder später erfolgt. Erfolgt die Niederkunft nach dem errechneten Geburtstermin, weswegen die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit mehr als zwei Wochen zuvor niedergelegt hat, werden die letzten zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin als Mutterschaftsurlaub angerechnet. Dasselbe gilt, wenn die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit in Folge von ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden ganz oder teilweise früher niedergelegt. Für den Fall, dass die Geburt früher als errechnet erfolgt, besteht dagegen ein Anspruch auf Nachbezug der verbleibenden Tage. So wird im Ergebnis allen Mitarbeiterinnen insgesamt ein Mutterschaftsurlaub von 19 Wochen geboten, unabhängig davon, ob die Geburt vor oder nach dem errechneten Geburtstermin erfolgt.

Im Weiteren gilt es zu regeln, ob der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub verpflichtend sein soll oder ob die werdende Mutter freiwillig weiterarbeiten darf, wenn sie das möchte. Einerseits steht es der Mitarbeiterin vom Bundesrecht her bislang frei, bis zum Geburtstermin zu arbeiten. Andererseits könnte diese Freiheit die Arbeitnehmerinnen unter Druck setzen, da sie der Erwartungshaltung ausgesetzt werden, auf freiwilliger Basis weiterzuarbeiten. Werdende Mütter, die den vorgeburtlichen Mutterschutz in Anspruch nehmen, könnten als arbeitsunwillig gelten. Daher soll der Mutterschaftsurlaub einheitlich von allen Mitarbeiterinnen zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angetreten werden müssen.

#### Art. 38 Abs. 3 Satz 2 PG

Der Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung besteht nach geltendem Recht nur, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Bei kürzerer Dauer besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung. Das heisst, die betreffenden Mitarbeiterinnen erhalten während zwei Monaten den vollen Lohn und darüber hinaus EO-Taggelder zu 80 %.

Hintergrund der geltenden Regelung war es, Mitarbeiterinnen, welche bereits schwanger eintreten, nicht im vollem Umfang an der Regelung des Kantons teilnehmen zu lassen. Andere Kantone kennen dieses Erfordernis einer Mindestzugehörigkeit jedoch nicht. In Anbetracht des Fachkräftemangels und zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber soll auch im Kanton Schaffhausen darauf

verzichtet werden und es soll neu allen Frauen derselbe Mutterschaftsurlaub gewährt werden. Hierfür ist Satz 2 von Art. 38 Abs. 3 zu streichen. Dies stellt zudem sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichbehandelt werden, denn beim Vaterschaftsurlaub wird keine Mindestzugehörigkeit vorausgesetzt.

Befristete Arbeitsverträge nach Obligationenrecht sind von dieser Regelung nicht erfasst, es gelten die bundesrechtlichen Mindestbestimmungen.

### **3. Personelle, finanzielle und volkswirtschaftliche Auswirkungen**

Die vorliegende Gesetzrevision trägt dazu bei, dass der Kanton Schaffhausen als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen kann.

Der finanzielle Mehraufwand ist überschaubar und liegt in der Kompetenz des Kantonsrates. Die Ausweitung des Mutterschaftsurlaubes um rund zwei Wochen gemäss Art. 38 Abs. 3 Satz 1 bedingt Mehrkosten von schätzungsweise 115'000 Franken jährlich. Basis bildet ein Mittelwert der letzten Jahre von 25 Mutterschaften pro Jahr bei einem Lohn von 6'300 Franken. Der Verzicht auf die Mindestzugehörigkeit sodann hat kaum finanzielle Auswirkungen, denn Geburten bei erst kürzlich angetretenen Arbeitsverhältnissen sind selten. Personelle Auswirkungen gehen damit nicht einher.

### **4. Antrag**

*Sehr geehrter Herr Präsident*

*Sehr geehrte Damen und Herren*

*Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und dem beigefügten Entwurf zur Anpassung des Personalgesetzes zuzustimmen sowie die Motion Nr. 2022/4 von Melanie Flubacher vom 10. April 2022 betreffend «Vorgeburtlicher Mutterschutz» als erledigt abzuschreiben.*

Schaffhausen, 13. Februar 2024

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

*Patrick Strasser*

Der Staatsschreiber:

*Dr. Stefan Bilger*

Anhang:

- Entwurf Änderung Personalgesetz
- Synoptische Darstellung

**Gesetz**  
**über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals**

Änderung vom ...

---

*Der Kantonsrat Schaffhausen*

*beschliesst als Gesetz:*

**I.**

Das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 3. Mai 2004 wird wie folgt geändert:

**Art. 38 Abs. 3**

<sup>3</sup> Mitarbeiterinnen haben bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 19 Wochen bei voller Lohnzahlung. Er ist zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin anzutreten. Wird die Tätigkeit früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen vor dem Geburtstermin als vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub angerechnet. Erfolgte die Geburt früher als errechnet, verlängert sich der nachgeburtliche Mutterschaftsurlaub im Umfang des nicht angetretenen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs.

**II.**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem Referendum.

<sup>2</sup> Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.

<sup>3</sup> Das Gesetz ist im Amtsblatt zu veröffentlichen und in die kantonale Gesetzessammlung aufzunehmen.

Schaffhausen, ...

Im Namen des Kantonsrates

Der Präsident:

Der Sekretär:

<b>Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatsappersonals</b>	
<i>Heutige Fassung</i>	<i>Künftige Fassung</i>
<p><b>Art. 38 Abs. 3</b>  <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf vier Monate Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis über neun Monate gedauert hat. Bei kürzerer Dauer besteht Anspruch auf zwei Monate Lohnzahlung.</p>	<p><b>Art. 38 Abs. 3</b>  <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 19 Wochen bei voller Lohnzahlung. Er ist zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin anzutreten. Wird die Tätigkeit früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen vor dem Geburtstermin als vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub angerechnet. Erfolgte die Geburt früher als errechnet, verlängert sich der nachgeburtliche Mutterschaftsurlaub im Umfang des nicht angetretenen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaus.</p>