



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Motion Fagherazzi Martine / Moussa Elias

2019-GC-115

Standesinitiative – Schluss mit missbräuchlichen Kündigungen nach dem Mutterschaftsurlaub: besserer Schutz für Mütter

I. Zusammenfassung der Motion

Mit der am 25. Juni 2019 eingereichten und begründeten Motion fordern Grossrätin Martine Fagherazzi und Grossrat Elias Moussa, dass der Kanton Freiburg eine Standesinitiative einreicht, damit die Bundesversammlung die erforderlichen Gesetzesänderungen vornimmt, um den Rechtsschutz von Müttern bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu verbessern und zu verlängern. Diese Initiative soll gemäss den Motionären die Mütter wirksam vor einer Kündigung aufgrund von Mutterschaft oder Schwangerschaft schützen, indem namentlich die Beweislast umgekehrt, der Schutz vor einer Kündigung von derzeit 16 Wochen auf 32 Wochen verlängert, die Zahl der Monatslöhne, die einer Frau bei einer missbräuchlichen Kündigung zustehen, erhöht oder die Möglichkeit eingeführt wird, den Arbeitgeber zu ihrer Wiederanstellung zu verpflichten. Zur Begründung ihres Antrags führen die Motionäre eine Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) an, die sich auf das Ergebnis der Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG, SR 151.1) stützt.

II. Antwort des Staatsrats

Der Staatsrat teilt die Sorgen der Motionäre bezüglich des Schutzes von Müttern bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz. Er hat das Ergebnis der Studie, die im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) in Erfüllung des Postulats Maury Pasquier 15.3793 «Mutterschaftsurlaub. Arbeitsunterbrüche vor dem Geburtstermin» durchgeführt wurde, zur Kenntnis genommen. Gemäss dieser Studie wird in 3,2 % der Fälle nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Kündigung ausgesprochen.

Dieselbe Studie erwähnt glücklicherweise auch die Fälle, die zwischen den Unternehmen und ihren weiblichen Angestellten harmonisch ablaufen. Denn 82 % der befragten Mütter gaben an, nach der Ankündigung ihrer Schwangerschaft immer gut behandelt und unterstützt worden zu sein, und 67 % der Frauen sagten, dass für die Weiterbeschäftigung nach dem Mutterschaftsurlaub eine gute Lösung gefunden werden konnte.

Wie von den Motionären erwähnt, kommt es jedoch immer wieder zu Streitfällen, die vor Gericht enden. In der Studie «Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2015)» kommt die Universität Genf zum Ergebnis, dass es in 41 von 130 Entscheiden (31,5 %) um Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ging.

Die Studie bezieht sich auf Urteile und Schlichtungen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zehn Jahren. Dies entspricht durchschnittlich 13 Entscheiden pro Jahr für das ganze Land. Was den Kanton Freiburg angeht, so zeigt die Studie, dass von allen Entscheiden, die zu Beginn der Untersuchung zusammengetragen wurden, nur vier den Kanton Freiburg betrafen. Die Art der Diskriminierung wird dabei jedoch nicht erwähnt.

Natürlich ist bereits eine einzige Diskriminierung wegen Mutterschaft inakzeptabel. Der Gesetzgeber hat jedoch verschiedene Vorkehrungen getroffen, um Frauen während ihrer Schwangerschaft und ihrem Mutterschaftsurlaub zu schützen. Der Rechtsschutz, der durch Artikel 336 Abs. 1 Bst. a, Artikel 336a und Artikel 336c Abs. 1 Bst. c des Obligationenrechts (OR; SR 220) sowie Artikel 5 Abs. 2 und 4 GlG gewährt wird, ist angemessen und für ein Unternehmen genügend verbindlich. Eine Kündigung, die während der Schwangerschaft und bis zu 16 Wochen nach der Niederkunft ausgesprochen wird, ist nichtig. Nach dem 14-wöchigen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub sieht das Gesetz einen Kündigungsschutz von zwei Wochen vor. Danach kann zwar eine Kündigung ausgesprochen werden, jedoch nicht aus Gründen, die in der Person der Arbeitnehmerin liegen, bzw. aufgrund der Mutterschaft. In letzterem Fall gilt die Kündigung rechtlich zwar nicht mehr als nichtig, sie gibt aber Anspruch auf eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung.

Auf Bundesebene wurden mehrere parlamentarische Vorstösse für einen besseren Schutz von Müttern bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eingereicht. Im Jahr 2010 hatte der Bundesrat sogar vorgeschlagen, die Maximalsanktion bei missbräuchlicher Kündigung von sechs auf zwölf Monatslöhne zu erhöhen. Er erhielt vom Bundesparlament jedoch keine Unterstützung und so hat er das Vorhaben eingestellt. Am 7. März 2019 hat Nationalrat Mathias Reynard zwei Motionen und eine parlamentarische Initiative (19.3058, 19.3059 und 19.406) eingereicht, um den Kündigungsschutz bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu verlängern und die Sanktionen bei einer Kündigung aufgrund von Mutterschaft oder Schwangerschaft zu erhöhen. Der Bundesrat empfiehlt beide Motionen zur Ablehnung. Er begründet dies damit, dass zu diesem Thema vorläufig keine umsetzbare Lösung vorliege und es daher nicht sinnvoll sei, weitere gesetzgeberische Massnahmen zu lancieren. Das Bundesparlament hat sich noch nicht zu diesen Vorstössen geäussert.

Auch wenn es im öffentlichen Recht zurzeit nicht möglich ist, den Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft auszuweiten, so ist dies im Privatrecht durchaus möglich. Die Sozialpartner können somit im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags den Kündigungsschutz nach dem Mutterschaftsurlaub verlängern.

Der Staatsrat hat die Möglichkeit geprüft, die Motion aufzuteilen, um die Verlängerung des Kündigungsschutzes anzunehmen und den übrigen Inhalt der Motion abzulehnen, das heisst die Erhöhung der Zahl der zu zahlenden Monatslöhne bei einer missbräuchlichen Kündigung sowie die Beweislastumkehr bei einem Gerichtsverfahren. Doch angesichts der geringen Zahl von Beschwerden aufgrund einer Diskriminierung wegen Mutterschaft im Kanton Freiburg, hält der Staatsrat es für unangemessen, eine Standesinitiative zu ergreifen. Er erachtet das geltende Recht für ausreichend, um Mütter vor missbräuchlichen Kündigungen zu schützen. Er empfiehlt deshalb die Motion zur Ablehnung.

21. Januar 2020