Feministische Kommission VPOD
Dezember 2024

Ergebnisse der Umfrage: «Kind da, Job weg»?

Einleitung

«Kind da, Job weg?» – unter diesem Titel hat der VPOD zum 14. Juni 2024 eine Umfrage in der Deutschschweiz und der Romandie zur Situation von Eltern am Arbeitsplatz lanciert. Sie ist Teil einer grösseren Kampagne zur **sexuellen und reproduktiven Gesundheit und deren Auswirkungen auf die Berufslaufbahn**.

Mit der Umfrage wollte der VPOD mehr über die Schwierigkeiten von Müttern, Väter und verschiedenen Formen der Elternschaft im öffentlichen und halböffentlichen Sektor erfahren – von der Ankündigung der Schwangerschaft oder Adoption, über die Geburt bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Erkenntnisse aus der Umfrage werden im vorliegenden Bericht zusammengefasst und eingeordnet.

1) Charakteristika der Umfrageteilnehmenden

Insgesamt haben 1'684Personen (n= 1'684) an der Umfrage teilgenommen. Allerdings haben wir nicht zu jeder Frage 1'684 Antworten erhalten, da nicht alle Fragen obligatorisch beantwortet werden mussten. Zudem haben sich einige Fragen explizit nur an Schwangere, Adoptiveltern oder zweite/andere Elternteile gerichtet. Das Sample variiert somit je nach Frage.

75% der Teilnehmenden sind Frauen (1’265 Personen), 21% Männer (348 Personen), 0.6% non-binäre Personen (10 Personen). 4% haben keine Angaben zur Geschlechterzugehörigkeit gemacht oder die Frage nicht beantwortet.

56% der Befragten (944 Personen) stammen aus der Romandie, 28% aus der Deutschschweiz (477 Personen) und 15% Umfrageteilnehmende (269 Personen) haben dazu keine Angaben gemacht. Von den Umfrageteilnehmenden haben zum Zeitpunkt der Schwangerschaft/Geburt resp. Adoption rund die Hälfte in den folgenden Kantonen gearbeitet: Genf (32%), Waadt (15%) und Zürich (10%). Mehr als zwei Drittel der Befragten sind in der öffentlichen Verwaltung (23.5%), im Gesundheitswesen (18 %), im Sozialbereich (13%), im Bildungsbereich (13%) oder in der Kinderbetreuung (12%) tätig. Rund 17% der Befragten sind in anderen Branchen tätig, zB im Luftverkehr, in der Industrie oder bei einer NGO. 12% haben keine Angaben zur Branchenzugehörigkeit gemacht oder die Frage nicht beantwortet.

38% der Umfrageteilnehmenden sind VPOD-Mitglieder.

52% der Befragten, die diese Frage beantwortet haben (n= 1’425), verfügen über einen Hochschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung, 15% über einen Abschluss in der höheren Berufsbildung, 13% über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung (EFZ), 6,5% über eine gymnasiale Maturität oder eine Berufs- oder Fachmatur und 1% haben lediglich die obligatorische Schulzeit abgeschlossen. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind in unserer Umfrage Personen mit tertiärem Bildungsabschluss deutlich übervertreten. Dies gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

2) Elterliche Situation

Von den 1'374 Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben (n= 1'374), sind 65% Mütter eines oder mehrerer leiblicher Kinder. Knapp 15% sind Eltern, die eines oder mehrere Kinder adoptiert haben. 18% sind Väter bzw. andere Elternteile. Rund 3 % der Befragten gaben an, eine andere familiäre Situation zu leben.

Die Hälfte der befragten Personen hat vor 2019 ein Kind bekommen oder adoptiert, die andere Hälfte danach. Rund ein Viertel der Teilnehmenden wurde vor 2011 Eltern und ein Viertel nach 2022.

3) Von der Bekanntgabe der Schwangerschaft oder Adoption bis zur Geburt

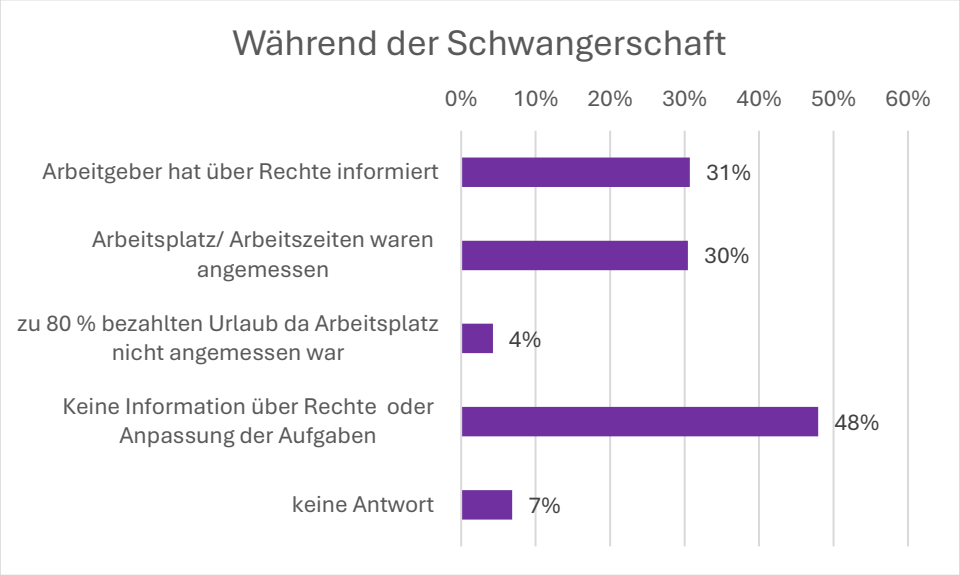
Ein Ziel der Umfrage war es, die Erfahrungen werdender Eltern am Arbeitsplatz besser zu erfassen, von der Bekanntgabe der Schwangerschaft oder Adoption bis zur Geburt. Bei verschiedenen Fragen haben wir deshalb nicht nur Schwangere einbezogen, sondern auch Mütter, die Kinder adoptiert haben.

Reaktion der Arbeitgebenden auf Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Frage, wie Arbeitgebende auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft reagiert haben, hat nur die Hälfte der befragten Mütter (n= 806) beantwortet. 72% wurden von ihrem Arbeitgeber beglückwünscht, bei 11,5 % hat der Arbeitgeber keine Reaktion gezeigt und bei 10.5 % hat sich der Arbeitgeber negativ oder abschätzig über die Ankündigung der Schwangerschaft geäussert. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Ankündigung einer Adoption: nur 37 % der Arbeitgebenden haben eine positive Reaktion in Form einer Gratulation gezeigt.

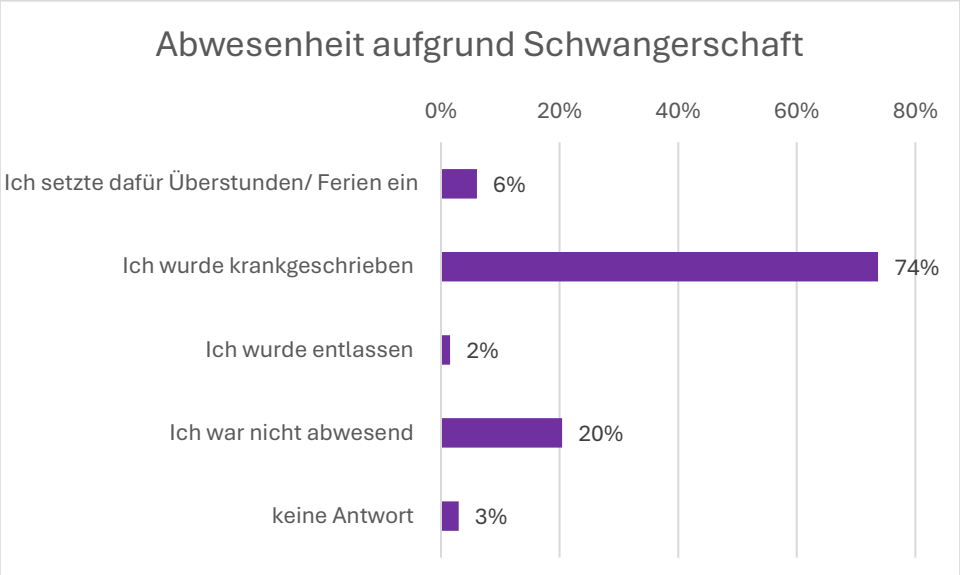
Umgang mit der Schwangerschaft am Arbeitsplatz

Gut die Hälfte der Schwangeren (48%), die an unserer Umfrage teilgenommen haben, wurde vom Arbeitgebenden weder über ihre Rechte noch über die Möglichkeiten zur Anpassung des Arbeitsplatzes informiert. Lediglich 31 % der Befragten wurden über ihre Rechte informiert und bei 30 % der befragten Schwangeren wurden der Arbeitsplatz und die Arbeitszeiten angepasst. 4% der Schwangeren konnte keine gleichwertige und ungefährliche Arbeit angeboten werden, weshalb ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde und sie gemäss Artikel 35 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes (ArG) während der Abwesenheit Anspruch auf 80% ihres Lohnes hatten.



Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft

80% der Schwangeren, die an unserer Umfrage teilgenommen haben, waren im Verlauf ihrer Schwangerschaft am Arbeitsplatz abwesend: 74 % wurden von der Ärztin/vom Arzt krankgeschrieben, 6 % mussten dafür ihre Überstunden oder ihren Urlaub abbauen und 2% wurden entlassen. Lediglich 20% der schwangeren Arbeitnehmerinnen hatten keine Abwesenheiten am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft.



Kurz vor der Geburt

Drei Viertel der Schwangeren, die an der Umfrage teilgenommen haben, haben vor dem Geburtstermin aufgehört zu arbeiten. 68% der Befragten wurden krankgeschrieben[1], 5 % mussten ihren Mutterschaftsurlaub vorziehen und 1.6% nahmen einen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub in Anspruch.

Lediglich eine von fünf Schwangeren arbeitete bis zu den letzten Tagen vor der Entbindung.

VORLÄUFIGE SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE ZEIT DER SCHWANGERSCHAFT

Während die Mehrheit der Arbeitgebenden positiv auf die Bekanntgabe einer Schwangerschaft reagiert, wird die Hälfte der schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht oder nur ungenügend über ihre Rechte informiert, obwohl das Arbeitsgesetz einen besonderen Gesundheitsschutz für Schwangere, Wöchnerinnen und Stillende vorsieht. **Diese Resultate zeigen, dass viele Betriebe ihre diesbezügliche Verantwortung nicht oder nur ungenügend wahrnehmen.**

[1] Während der gesamten Schwangerschaft haben 74% der Befragten angeben, dass sie krankgeschrieben werden mussten. Kurz vor der Geburt waren es dann 68% der Befragten. Die Differenz erklären wir uns damit, dass ein Teil der Befragen Anspruch auf einen vorgeburtlichen Urlaub hatten oder einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vorbeziehen mussten, was möglich ist, wenn der Arbeitgeber einen längeren Mutterschaftsurlaub gewährt als den gesetzlich vorgeschriebenen von 14. Wochen.

Die VPOD-Umfrage bestätigt, was bereits im 2018 veröffentlichten Bericht des BSV «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt»[2] aufgezeigt wurde: 70 Prozent der werdenden Mütter mussten zwei Wochen vor der Geburt ihre Arbeit niederlegen. Die Untersuchung zeigt weiter, dass ein Grossteil der Erwerbsunterbrüche gegen Schluss einer Schwangerschaft erfolgt: In den letzten 14 Tagen der Schwangerschaft waren gut zwei Drittel der Befragten voll- oder teilweise krankgeschrieben. Dies zeigt, dass die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, nicht der Realität entspricht und gesundheitlich kaum haltbar ist. Trotzdem ist ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub, wie ihnen viele unserer Nachbarländer kennen, in der Schweiz wenig verbreitet. Die Zahlen der BSV-Studie zeigen auch, dass nur bei 3% der befragten Frauen, die mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde. Viel häufiger werden sie krankgeschrieben, mit der Folge, dass alle sozialversicherungsrechtlichen Lücken für Kranke auch Schwangere treffen. Schwangeren drohen dann grosse Lohneinbussen.

→ EMPFEHLUNGEN DER FEMINISTISCHEN KOMMISSION VPOD

1. Arbeitgebende dazu auffordern, ihrer Pflicht nachzukommen und schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und Stillenden umfassende Informationen über ihre Rechte und Gesundheitsschutzmassnahmen bereitzustellen.
2. Forderung nach einem einmonatigen vorgeburtlichen Schwangerschaftsurlaub und Aufnahme dieser Forderung in alle Verhandlungen mit öffentlichen Arbeitgebenden und im Rahmen von GAV-Verhandlungen.
3. Die gesetzlichen Bestimmungen müssen dahingehend angepasst werden, dass die Arbeitnehmerin eine Erwerbsausfallentschädigung gemäss EOG erhält, wenn die Ärztin/der Arzt auf Grundlage der Mutterschutzverordnung ein Beschäftigungsverbot ausspricht.

4) Ankunft des Babys und Betreuungsurlaube

4.1. Mütter, die entbunden haben

Die Mehrheit der befragten Mütter profitierte beim Mutterschaftsurlaub von besseren Anstellungsbedingungen im öffentlichen und halböffentlichen Sektor und von einem längeren Mutterschaftsurlaub als dem gesetzlichen Anspruch auf 14 Wochen. Diese besseren Bedingungen wurden durch unser gewerkschaftliches Engagement erreicht: In vielen städtischen und kantonalen Verwaltungen sowie in staatsnahen Betrieben haben Mütter Anspruch auf 16 bis 20 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

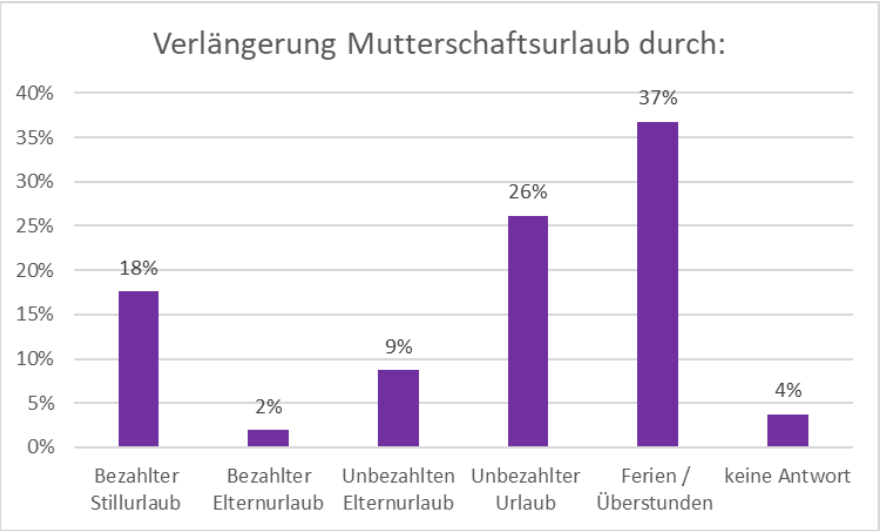
Obwohl die Bedingungen im öffentlichen Sektor etwas besser sind als das gesetzliche Minimum, ist der gewährte Mutterschaftsurlaub zu kurz. In unserer Umfrage wollten wir daher wissen, ob und wie die Mütter ihren Mutterschaftsurlaub verlängert haben. In der Umfrage konnten mehrere Antworten ausgewählt werden (Mehrfachantworten möglich).

Am häufigsten wurde der Mutterschaftsurlaub verlängert, indem Ferien und/oder Überstunden eingesetzt wurden (37%) oder unbezahlter Urlaub (26%) respektive unbezahlter Elternurlaub (9%) bezogen wurde. 18%

[2] BSV (2018): Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015. Abrufbar unter: 8: www.bsv.admin.ch > Publikationen & Service > Bundesratsberichte > 2018

der befragten Mütter konnten von einem bezahlten Stillurlaub profitieren. Drei Viertel dieser Mütter stammen aus dem Kanton Waadt, wo der VPOD und andere Gewerkschaften im Personalgesetz einen einmonatigen Stillurlaub verankern konnten.

Bezahlten Elternurlaub konnten lediglich 2% der Mütter in Anspruch nehmen.

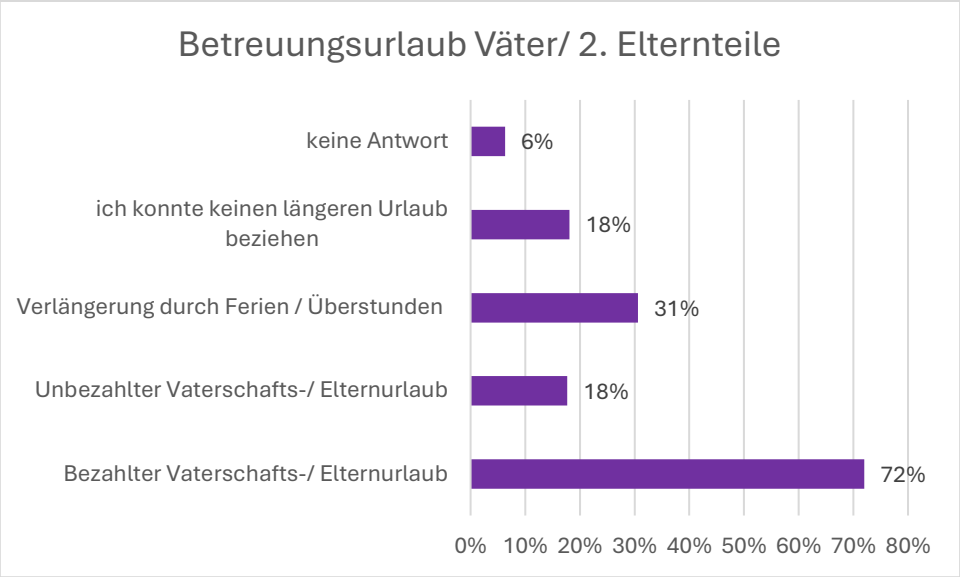


4.2. Mutter/erster Elternteil bei einer Adoption

Nur 36 Personen haben in der Umfrage Angaben zu Art und Umfang ihres Adoptionsurlaubs als Mutter bzw. erster Elternteil gemacht. Weniger als die Hälfte dieser Befragten (14 Personen) konnten einen bezahlten Elternurlaub in Anspruch nehmen, 8 Personen einen bezahlten Adoptionsurlaub und 7 Personen setzten Ferien und/oder Überstunden dafür ein. 3 Personen bezogen unbezahlten Urlaub und 4 hatten keinen Urlaub. Seit dem 1. Januar 2023 haben Adoptiveltern, die ein Kind unter vier Jahre zur Adoption aufnehmen, Anspruch auf einen durch die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigten zweiwöchigen Adoptionsurlaub. Sind beide Elternteile erwerbstätig, können sie die zwei Wochen Urlaub frei untereinander aufteilen, den Urlaub aber nicht gleichzeitig beziehen.

4.3 Väter oder anderer Elternteil

Von den 335 Vätern/anderen Elternteilen, die an der Befragung teilgenommen haben (n=335), konnten mehr als 70 % einen bezahlten Vaterschafts- oder Elternurlaub in Anspruch nehmen, wobei die Länge stark variiert hat. Viele konnten lediglich ein oder zwei Tage Urlaub in Anspruch nehmen. Wichtig: der gesetzliche Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen ist erst am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Lediglich einer von zehn Vätern resp. anderen Elternteilen hat einen bezahlten Urlaub von mehr als zwei Wochen erhalten.



4.4 Vertretung während des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs

Bei der Umfrage hat uns auch interessiert, ob für die Zeit des Mutterschaft- oder Adoptionsurlaubs eine Vertretung bei der Arbeitsstelle organisiert wurde. Die Resultate zeigen, dass bei 44% der Befragten ihre Stelle während des Mutterschafts-/Adoptionsurlaubs[3] ersetzt wurde, bei 30% teilweise ersetzt und bei 25% die Stelle nicht ersetzt wurde.

VORLÄUFIGE SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE ZEIT UND BETREUUNGSURLAUBE NACH DER GEBURT

Die Schweiz steht im internationalen Vergleich schlecht da, was die Unterstützung von Eltern betrifft: im Vergleich mit den anderen dreissig OECD-Ländern steht sie bezüglich Umfang und Ausgestaltung von Betreuungsurlauben an drittletzter Stelle.[4] Eine 2018 publizierte Studie zum «Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit» konnte aufzeigen, dass nur ein kleiner Anteil der Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen bereits wieder aufnimmt, die Mehrheit verlängert die Auszeit auf eigene Kosten um zwei bis acht Wochen, was zu einer hohen finanziellen Belastung führt und sich Menschen mit tiefem Einkommen gar nicht erst leisten können.

Diese Analyse deckt sich mit den Resultaten aus unserer Befragung

- Ein wesentlicher Teil der befragten Mütter verlängerte den Mutterschaftsurlaub durch unbezahlten Urlaub (35%) oder durch das Einziehen von Überstunden oder Ferien (37%).
- Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Vätern/anderen Elternteilen: Lediglich einer von zehn befragten Vätern/anderen Elternteilen hat Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von mehr als zwei Wochen.
- Zur Situation von Adoptiveltern lässt sich aufgrund der wenigen Antworten nur bedingt etwas sagen. Die Resultate weisen aber auch für Adoptiveltern darauf hin, dass häufig unbezahlter

[3] Weil wir für die Fragen zum Adoptionsurlaub nur eine geringe Anzahl Rückmeldungen erhalten haben, haben wir diese mit den Antworten zum Mutterschaftsurlaub zu einer Kategorie zusammengefasst.
[4] https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/53293.pdf

Urlaub oder Überstunden bzw. Ferien in Anspruch genommen werden mussten, um den – ohnehin äusserst kurzen – Betreuungsurlaub zu verlängern.

- Während des Mutterschaftsurlaubs wurde eine von vier Stellen nicht ersetzt, obwohl die Arbeitgebenden die eidgenössische Erwerbsausfallentschädigung erhalten, die 80 % des Lohns der abwesenden Mutter abdeckt.

→ EMPFEHLUNGEN DER FEMINISTISCHEN KOMMISSION VPOD

Grundsatz: Der Mutterschaftsurlaub muss die Zeit der Schwangerschaft und der Entbindung sowie das Stillen (siehe unten) anerkennen und darf nicht mit dem Elternurlaub verwechselt werden. Diese nachfolgenden Vorschläge erfolgen auf Grundlage der Vergleichstabelle über die verschiedenen Forderungen, die innerhalb des VPOD in der Vergangenheit schon aufgestellt wurden

4. Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs auf 24 Wochen, in Branchen mit unregelmässigen Arbeitszeiten (Schichtarbeit) wie im Gesundheitswesen auf 1 Jahr. Bei Mehrlingsgeburten ist der Urlaub doppelt so lang.
5. Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs/Urlaub des anderen Elternteils auf 12 Wochen. Bei Mehrlingsgeburten ist der Urlaub doppelt so lang.
6. Dem gebärenden Elternteil steht es frei, 4 Wochen des eigenen Urlaubs auf den anderen Elternteil zu übertragen.
7. Einführung eines Urlaubs für Pflegeeltern und Ausweitung des Adoptionsurlaubs auf 36 Wochen (24 + 12), die von beiden Elternteilen geteilt werden.
8. Systematischer Ersatz für Mutterschaftsabwesenheiten (mindestens in Höhe der EO).

Es muss ein neues Konzept für die Familienpolitik entwickelt werden – ein "Betreuungsurlaub", der Mutterschaft, Adoption, Pflegeelternschaft, Vaterschaft/andere Elternteile umfasst. Die Urlaube müssen sich an die verschiedenen Formen der Elternschaft anpassen können, wobei wir insbesondere an Pflegefamilien denken, die es dem Kind ermöglichen, in einem familiären Umfeld und nicht in einer Institution aufzuwachsen. Die Urlaube müssen länger sein als heute. Auch über Formen des Elternurlaubs muss weiter nachgedacht werden, da Familien während der vielen Jahre, die die Erziehung eines Kindes dauert, Zeit benötigen.

5. Nach dem Mutterschafts- und Adoptionsurlaub

In unserer Umfrage wollte wir auch wissen, wie viele Mütter/erste Elternteile nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrt sind, aus welchen Gründen die Befragten nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückgekehrt sind und unter welchen Bedingungen der Wiedereinstieg erfolgt ist.

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub sind von den 852 befragten Müttern/ersten Elternteilen **81% zum selben Arbeitgeber** zurückgekehrt, während rund **15% den Arbeitgeber gewechselt haben.** Rund 3% haben die Frage nicht beantwortet. Im Falle der Adoption sind 92% der befragten 22 Mütter/ersten Elternteile nach dem Adoptionsurlaub zum selben Arbeitgeber zurückgekehrt.

Zum gleichen Arbeitgeber zurückgekehrt

Rund 85% der befragten Mütter/ersten Elternteile konnten im gewünschten Arbeitspensum an ihren Arbeitsplatz zurückkehren: 45% kehrten auf eigenen Wunsch mit einem reduzierten Pensum zurück, 40% kehrten auf eigenen Wunsch mit demselben Beschäftigungsgrad an ihren Arbeitsplatz zurück. Weitere 6%

kehrten mit demselben Beschäftigungsgrad zurück, obwohl sie einen Wechsel gewünscht hätten, 1.6% reduzierten ihren Beschäftigungsgrad, weil dies eine Bedingung des Arbeitgebers war, 4.5% mussten eine weniger interessante Stelle annehmen und 6 Personen (0.8% der Stichprobe) erhielten eine bessere Stelle oder wurden befördert. Zusammengefasst mussten also 12.5% der Mütter/ersten Elternteile bei der Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub unerwünschte Bedingungen akzeptieren.

Nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückgekehrt:

Bei denjenigen Befragten, die nach dem Mutterschaftsurlaub nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückgekehrt sind (15% oder 118 Personen), sind die Gründe vielfältig und häufig eine Kombination aus mehreren Faktoren. Am häufigsten wurden von den Befragten folgende Gründe angeben (Mehrfachantworten möglich): sie konnten ihr Arbeitspensum nicht reduzieren (28%), sie wurden vom Arbeitgeber dazu gedrängt, eine Abfindungsvereinbarung zu unterzeichnen (20%), der Arbeitgeber hat ihnen das Leben schwer gemacht, weshalb sie selbst gekündigt haben (21%) oder der Arbeitgeber hat gekündigt (17%). Etwas mehr als ein Drittel der Befragten hat ihre Stelle aus eigenen Stücken aufgegeben, um sich Vollzeit um das Baby zu kümmern (21%) oder weil sie eine passendere Stelle gefunden hatten (15%). 15% haben als Grund angegeben, dass die familienergänzende Kinderbetreuung zu teuer ist oder kein Betreuungsplatz gefunden werden konnte.

Ich kehrte nicht zum gleichen Arbeitgeber zurück, weil (Mehrfachantworten möglich)	**Prozent der Befragten (n=118)**
Ich wurde entlassen	17%
Mein Arbeitgeber hat Druck ausgeübt und mich zur Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung gedrängt.	20%
Mein Arbeitgeber hat mir das Leben schwer gemacht und ich habe schliesslich gekündigt	18%
Ich konnte mein Arbeitspensum nicht reduzieren	28%
Ich habe keinen verlängerten Urlaub erhalten	8%
Ich habe keinen Platz in einer Kindertagesstätte für mein Baby gefunden	7%
Es war zu teuer, mein Kind familienextern betreuen zu lassen	7%
Ich habe mich entschieden, meine bezahlte Tätigkeit aufzugeben, um mich Vollzeit um Baby zu kümmern.	21%
Ich habe eine passendere Stelle gefunden	15%
Andere	15%

Kurz nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz

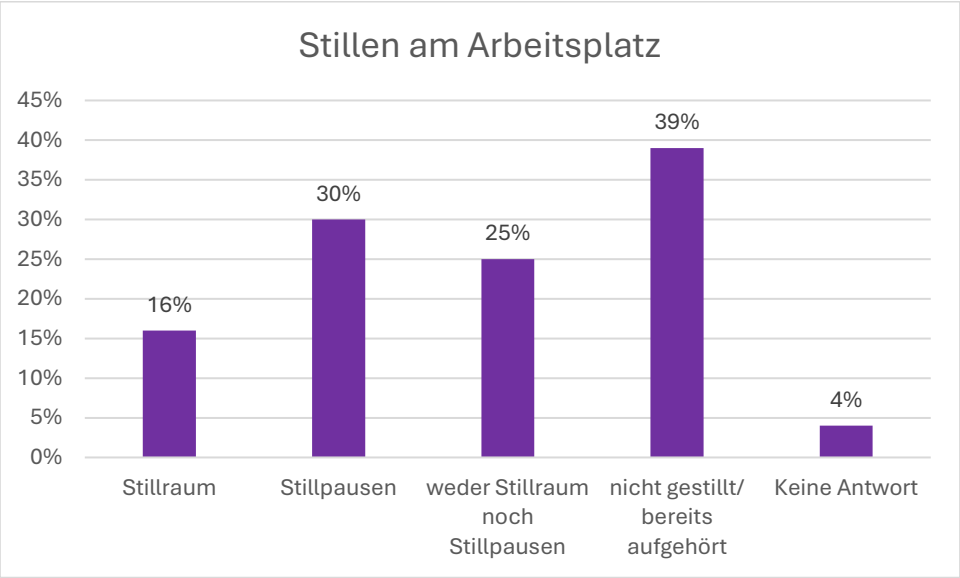
Wir haben auch versucht herauszufinden, was kurz nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz passiert ist. Von den Befragten (n=635) hat **eine von zehn Müttern (63 Befragte) angegeben, dass sie ihre Stelle kurze Zeit nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub verloren oder verlassen hat**. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Zahlen aus der oben genannten Studie. Im Einzelnen:

Kurz nachdem ich von meinem Mutterschaftsurlaub zurückgekommen bin, verlor/ verliess ich meine Stelle: weil…	**Prozent der Befragten (n= 63)**
Ich wurde entlassen	13%
Mein Arbeitgeber hat Druck ausgeübt, damit ich eine Aufhebungsvereinbarung unterschreibe.	5%
Mein Arbeitgeber hat mir das Leben schwer gemacht und ich habe schliesslich gekündigt	32%

Ich konnte mein Arbeitspensum nicht reduzieren	5%
Ich habe keinen verlängerten Urlaub erhalten	1%
Ich habe keinen Platz in einer Kindertagesstätte für mein Baby gefunden	1%
Es war zu teuer, mein Kind extern betreuen zu lassen	5%
Ich habe mich entschieden, meine bezahlte Tätigkeit aufzugeben, um mich Vollzeit um das Baby zu kümmern.	6%
Ich habe eine geeignetere Stelle gefunden	23%
Ohne Antwort	8%

Stillen

Von den 722 Umfrageteilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben (n= 722), haben 39% nicht gestillt oder bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz bereits mit dem Stillen aufgehört. **25% der Befragten gaben an, dass sie weder von einem Stillraum noch von einer Stillpause profitieren konnten.** 16% der Befragten hatten einen Stillraum zur Verfügung und 30% nahmen Stillpausen in Anspruch.



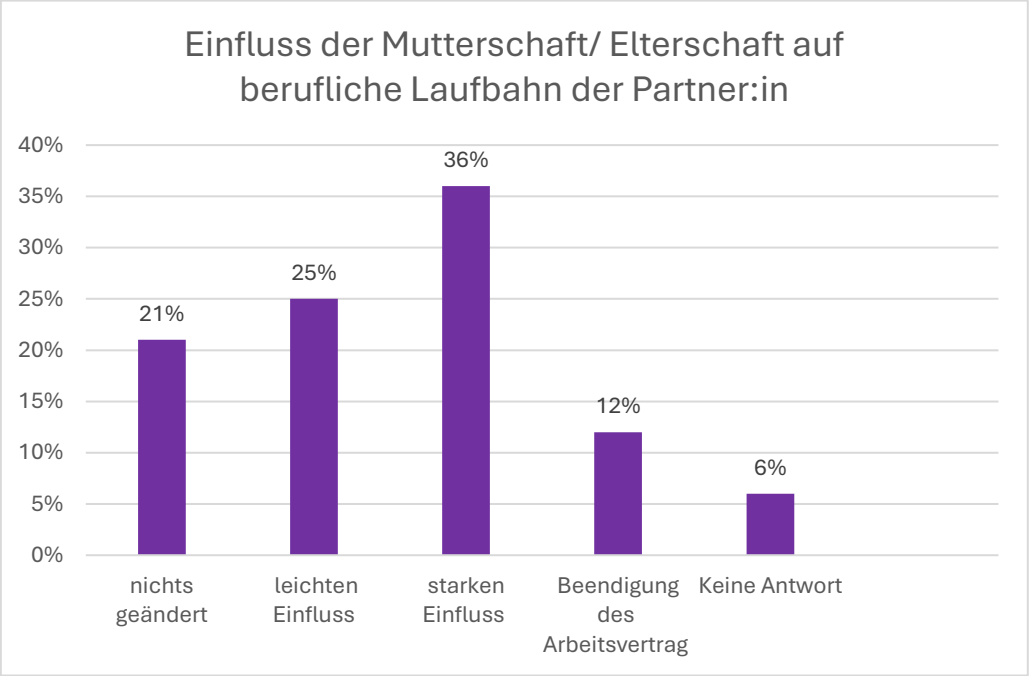
Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft

In unserer Umfrage wollten wir auch wissen, ob und in welchen Bereichen sich neue Eltern und insbesondere Mütter aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft im Job diskriminiert gefühlt haben.

Von den 587 Müttern/ersten Elternteilen (n= 587), die diese Frage beantwortet haben, gaben 70% in der Umfrage an, dass sie keine Nachteile aufgrund ihrer Mutterschaft resp. Elternschaft erlitten haben. **Ein Drittel der Befragten hat hingegen angeben, dass sie aufgrund ihrer Mutterschaft resp. Elternschaft am Arbeitsplatz diskriminiert wurden**. Am häufigsten wurden die Befragten in den folgenden Bereichen diskriminiert (Mehrfachantworten möglich): 8% wurden bei Beförderungen übergangen, 7% bekamen Aufgaben zugewiesen, für die sie überqualifiziert sind, 6% erhielten keine Gehaltserhöhung und 4% wurde eine Weiterbildung verweigert. 11% gaben an, in anderen Bereichen Nachteile erfahren zu haben.

Im Falle einer Adoption geben 18 % der Mütter/ersten Elternteile an, dass sie keine Nachteile erlitten haben, 1 Person erhielt keine Gehaltserhöhung, 2 Personen keine Beförderung und 1 Person wurde mit weniger interessanten Aufgaben betraut.

Auf die Frage, welchen Einfluss die Mutterschaft resp. Elternschaft auf den beruflichen Werdegang ihrer Partner:in (= Mutter oder erster Elternteil) hatte, verzeichneten 36% der Väter bzw. anderen Elternteile einen starken Einfluss, 25% einen leichten. 12% der Väter resp. anderen Elternteile gaben an, dass die Mutterschaft resp. Elternschaft zur Beendigung des Arbeitsvertrags ihrer Partner:in geführt hat. Lediglich ein Fünftel (21%) stellt keinen Einfluss der Mutterschaft resp. Elternschaft auf die berufliche Laufbahn ihrer Partner:in fest.



VORLÄUFIGE SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE ZEIT UND BETREUUNGSURLAUBE NACH DER GEBURT

- Acht von zehn Müttern/ersten Elternteilen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz zurück. Fast die Hälfte reduziert ihr Erwerbspensum. 12.5 % der Frauen müssen bei der Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub unerwünschte Bedingungen des Arbeitgebers akzeptieren.
- Eine von fünf Müttern kehrt nicht an ihren Arbeitsplatz zurück oder verlässt den Arbeitsplatz kurz nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub. Bei etwa einem Drittel der Frauen ist es eine ungewollte Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d. h. Entlassung, Druck für eine Aufhebungsvereinbarung oder auch eine unmögliche Situation am Arbeitsplatz, die sie zur Kündigung veranlasst.
- 40% der befragten Mütter haben bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz bereits mit dem Stillen aufgehört oder nicht gestillt. Von denjenigen, die bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz stillten, gaben 30% an, dass sie weder von einem Stillraum noch von Stillpausen profitieren konnten.
- Ein Drittel der befragten Mütter/ersten Elternteile hat angeben, dass sie aufgrund ihrer Mutterschaft resp. Elternschaft am Arbeitsplatz diskriminiert wurden. Am häufigsten wurden die Befragten bei Beförderungen übergangen, bekamen Aufgaben zugewiesen, für die sie überqualifiziert waren oder es wurde ihnen eine Gehaltserhöhung oder Weiterbildung verwehrt.

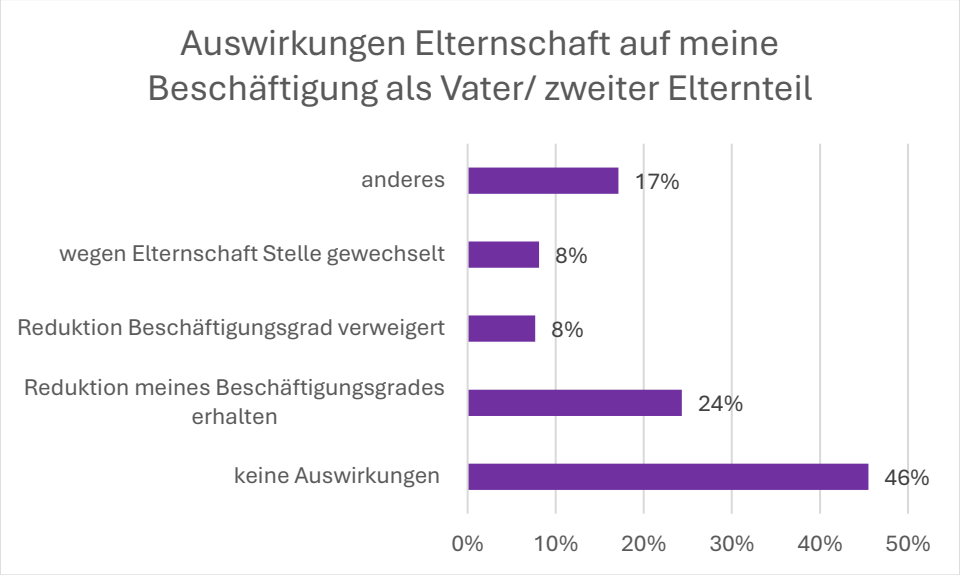
→ EMPFEHLUNGEN DER FEMINISTISCHEN KOMMISSION VPOD

9. Recht auf eine Anpassung des Arbeitspensums und die Möglichkeit, zum alten Arbeitspensum zurückzukehren.
10. Begleitung bei der Rückkehr in den Beruf, um Diskriminierung und ungewollte Vertragsbrüche zu vermeiden.
11. Verkürzung der Arbeitszeit
12. Studie oder Monitoring über die Situation arbeitender Mütter in den ersten 1 bis 3 Jahren nach der Ankunft des Kindes.
13. Inkraftsetzung der Bestimmungen zum Stillen und Stärkung des Dispositivs.

6. Väter/andere Elternteile

In unserer Umfrage wollten wir auch wissen, ob und in welchen Bereichen Väter resp. andere Elternteile Nachteile aufgrund ihrer Elternschaft erfahren haben.

Von den 228 Väter resp. anderen Elternteilen, die diese Frage beantwortet haben, gaben 45% an, dass die Ankunft des Kindes keine Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn hatte. Bei einem Viertel hat der Arbeitgeber einer Pensenreduktion zugestimmt, bei 8 % wurde ein solcher Antrag hingegen abgelehnt. Weitere 8% der befragten Väter bzw. andere Elternteile haben zudem angeben, dass sie ihre Arbeitsstelle gewechselt haben, um Elternschaft und Beruf besser miteinander zu vereinbaren.



→ EMPFEHLUNGEN DER FEMINISTISCHEN KOMMISSION VPOD

14. Recht für den Vater/anderen Elternteil auf die Anpassung seines Arbeitspensums, um sich um das Kind zu kümmern, mit der Möglichkeit, später zu seinem alten Arbeitspensum zurückzukehren.

ZUSAMMENFASSUNG DER EMPFEHLUNGEN DER FEMINISTISCHEN KOMMISSION VPOD

Grundsatz:

- Der Mutterschaftsurlaub muss die Zeit der Schwangerschaft und der Entbindung sowie das Stillen anerkennen und darf nicht mit dem Elternurlaub verwechselt werden. Diese nachfolgenden Vorschläge erfolgen auf Grundlage der verschiedenen Forderungen, die innerhalb des VPOD in der Vergangenheit schon aufgestellt wurden.
- Es muss ein neues Konzept für die Familienpolitik entwickelt werden – mit "Betreuungsurlaub", der Mutterschaft, Adoption, Vaterschaft/andere Elternteile umfasst, sich an die verschiedenen Formen der Elternschaft anpasst und länger als heute ist; gefolgt von einem echten, erweiterten und bezahlten Elternurlaub, um das Kind in seinen ersten Lebensjahren zu begleiten, der je nach den Bedürfnissen des Kindes und der Eltern innerhalb von drei Jahren nach der Geburt genommen wird.

1. Arbeitgebende dazu auffordern, ihrer Pflicht nachzukommen und schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und Stillenden umfassende Informationen über ihre Rechte und über Gesundheitsschutzmassnahmen bereitzustellen.
2. Forderung nach einem einmonatigen vorgeburtlichen Schwangerschaftsurlaub und Aufnahme dieser Forderung in alle Verhandlungen mit öffentlichen Arbeitgebenden und im Rahmen von GAV-Verhandlungen.
3. Die gesetzlichen Bestimmungen müssen dahingehend angepasst werden, dass die Arbeitnehmerin eine Erwerbsausfallentschädigung gemäss EOG erhält, wenn die Ärztin/der Arzt auf Grundlage der Mutterschutzverordnung ein Beschäftigungsverbot ausspricht.
4. Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs auf 24 Wochen, in Branchen mit unregelmässigen Arbeitszeiten (Schichtarbeit) wie im Gesundheitswesen auf 1 Jahr. Bei Mehrlingsgeburten ist der Urlaub doppelt so lang.
5. Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs/Urlaub des anderen Elternteils auf 12 Wochen. Bei Mehrlingsgeburten ist der Urlaub doppelt so lang.
6. Dem gebärenden Elternteil steht es frei, 4 Wochen des eigenen Urlaubs auf den anderen Elternteil zu übertragen.
7. Einführung eines Urlaubs für Pflegeeltern und Ausweitung des Adoptionsurlaubs auf 36 Wochen (24 + 12), die von beiden Elternteilen geteilt werden.
8. Systematischer Ersatz für Mutterschaftsabwesenheiten (mindestens in Höhe der EO).
9. Recht auf eine Anpassung des Arbeitspensums und die Möglichkeit, zum alten Arbeitspensum zurückzukehren.
10. Begleitung bei der Rückkehr in den Beruf, um Diskriminierung und ungewollte Vertragsbrüche zu vermeiden.
11. Verkürzung der Arbeitszeit.
12. Studie oder Monitoring über die Situation arbeitender Mütter in den ersten 1 bis 3 Jahren nach der Ankunft des Kindes.
13. Inkraftsetzung der Bestimmungen zum Stillen und Stärkung des Dispositivs.
14. Recht für den Vater/anderen Elternteil auf die Anpassung seines Arbeitspensums, um sich um das Kind zu kümmern, mit der Möglichkeit, später zu seinem alten Arbeitspensum zurückzukehren.