

# Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern Eltern werden

Ein Kind zu erwarten, bedeutet für Mütter und Väter viel Freude, aber auch grosse Verantwortung. Kleinere und grössere Veränderungen beeinflussen dann ebenso den Alltag am Arbeitsplatz.

## «Ich bin schwanger»

Entscheidend für einen guten Umgang mit dieser frohen Nachricht im Unternehmen sind die Atmosphäre und die Personalpolitik. Eine erste Gratulation schafft ein vertrauensvolles Umfeld. Danach bleibt Ihnen als vorgesetzte Person noch genügend Zeit, um offene Fragen zu klären.

## Eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz gut organisieren

Mit der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin sind auch zahlreiche organisatorische und rechtliche Fragen verbunden. Dies beschäftigt ein Unternehmen über die Schwangerschaft und die Geburt hinaus bis zum Wiedereinstieg. Um alle wichtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt zu klären und das gesamte Vorgehen zu planen, lohnt sich eine gute Vorbereitung.

Das digitale Tool [mamagenda.ch](http://mamagenda.ch) unterstützt Arbeitgebende und Mitarbeiterinnen im gesamten Ablauf vor und nach der Geburt. Auf einen Blick sehen Sie die gesetzlichen Vorgaben, In-

formationen zur Schwangerschaft und Vorschläge für Gesprächstermine in verschiedenen Phasen.

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterin auch über die unternehmensspezifischen Regelungen. Ein Merkblatt schafft eine gute Grundlage für beide Seiten.

## Rasche Informationen schaffen Klarheit im Team

Wenn eine Ihrer Mitarbeiterinnen ein Kind erwartet, wirkt sich dies auf ihre Rechte aus. Dies kann die Situation im Team beeinflussen und zu Spannungen führen. Gesetzliche Schutzmassnahmen sind keine Bevorzugung einzelner Mitarbeiterinnen, sondern eine Pflicht von Arbeitgebenden. Eine rasche Information über die Schwangerschaft verringert das Informationsungleichgewicht im Team. Kommunizieren Sie Planungsschritte rechtzeitig und erklären Sie gefällte Entscheidungen. Damit schaffen Sie Klarheit und beugen Spannungen im Team vor.

## Mutterschaftsurlaub zeitlich und finanziell organisieren

14 Wochen Mutterschaftsurlaub werden durch die Erwerbsersatzordnung zu 80 Prozent finanziert, zwei weitere, unbezahlte Wochen stehen der Mitarbeiterin rechtlich zu. Was darüber hinausgeht, ist Verhandlungssache. Es empfiehlt sich, verlängerten

Sie möchten die wertvolle Berufserfahrung und das Fachwissen Ihrer Mitarbeitenden längerfristig behalten?

## Ihre Checkliste für werdende Eltern:

- Wie reagiere ich auf die Ankündigung einer Schwangerschaft?
- Welche rechtlichen Ansprüche gelten für Mütter und Väter? Was bietet mein Unternehmen darüber hinaus?
- Ist die Mitarbeiterin Gefahren am Arbeitsplatz ausgesetzt?
- Wie kann ich Spannungen im Team der Mitarbeiterin vermeiden?
- Wie organisiere ich die Arbeit während des Mutter-/Vaterschaftsurlaubs?
- Was mache ich, wenn die Mitarbeiterin früher als vorgesehen ausfällt?
- Lohnen sich eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung oder Rückstellungen für Ausfälle?
- Wie bleibe ich nach der Geburt in Kontakt?
- Welche Arbeitszeitmodelle kann ich Müttern und Vätern anbieten?

## Mutterschutz im Obligationenrecht, Arbeits- und Gleichstellungsgesetz

Schwangere Frauen, ungeborene und gestillte Kinder werden im Gesetz besonders geschützt.

### Es gelten unter anderem

- Einschränkungen bezüglich Arbeitszeiten, für Tätigkeiten im Stehen sowie Abend- und Nachtarbeit.
- die Erfordernis einer Risikobeurteilung bei beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten.
- eine Verlängerung der Ruhezeiten.
- besondere Regelungen zu Absenzen (z.B. auf Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder nach Hause gehen) und damit verbundenen Lohnansprüchen.
- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft (auch in der Probezeit) und bis 16 Wochen nach Geburt.
- Arbeitsverbot während 8 Wochen nach der Geburt.
- geregelte, bezahlte Pausen für das Stillen.

In diesen Fragen beraten:

[www.wira.lu.ch](http://www.wira.lu.ch) > Industrie- und Gewerbeaufsicht  
[www.gerichte.lu.ch](http://www.gerichte.lu.ch) > Organisation > Schlichtungsbehörden

Mutterschaftsurlaub frühzeitig zu regeln. Dies betrifft Lohn- und Versicherungsfragen, aber auch das künftige Pensum, die Funktion und das Pflichtenheft der Mitarbeiterin.

### Wenn Mitarbeiter Väter werden

Nach der Geburt eines Kindes ist auch für den Vater (fast) nichts mehr wie vorher. Viele Mütter möchten erwerbstätig bleiben und Väter immer mehr auch unter der Woche Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Zahlreiche Unternehmen haben erkannt, dass es wichtig ist, auch den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter in Sachen Vaterschaft entgegen zu kommen. Ein freiwillig verlängerter Vaterschaftsurlaub oder die Möglichkeit, das Pensum zu reduzieren, ist deshalb für viele zu einem Wettbewerbsvorteil geworden. Darauf setzt auch das Luzerner KMU CAS Architekten AG: «Zeitliche Autonomie und Flexibilität ist für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten speziell wichtig. Um qualifiziertes Fachpersonal zu halten oder rekrutieren zu können, müssen Firmen zukünftig jedoch mehr bieten – einer unser Pluspunkte: ein einwöchiger Vaterschaftsurlaub.» so René Chappuis, Vorsitzender der Geschäftsleitung und VR-Präsident.

## Der Wiedereinstieg – Berufserfahrung und Fachwissen behalten

In der Schweiz setzt die Mehrheit der Frauen nach der Geburt ihrer Kinder ihre Erwerbstätigkeit fort. Um Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren, möchten sie oft ihren Beschäftigungsgrad reduzieren. Wenn Sie Arbeitsmodelle anbieten, die der familiären Situation Ihres Personals Rechnung tragen, erhöhen Sie Ihre Chance, eine motivierte Mitarbeiterin und ihr Know-How zu behalten. Dazu meint Corinne Fischer, VR-Präsidentin der Bataillard & Cie AG in Rothenburg: «Für mich als Unternehmerin ist es Gold wert, auf gute, loyale und langjährige Mitarbeitende zählen zu dürfen. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen Flexibilität für Mitarbeitende mit Kindern anbieten, um ihren Bedürfnissen im Rahmen des Möglichen gerecht werden zu können.»

Es gibt keine Standardlösungen. Kreativität und Mut für firmenspezifische Lösungen zahlen sich aus. **Flexible Arbeitszeitmodelle** gehören zu den effektivsten Massnahmen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch bei der **Kinderbetreuung** können Sie als Vorgesetzte/r Hand bieten. Zur Information und Inspiration stehen Ihnen weitere Themenblätter zur Verfügung (siehe rechts).

### Eltern sein im Laufe der Zeit

Die Veränderungen mit dem ersten Kind sind für Mütter und Väter gross. Präsenz in der Familie ist zusätzlich gefordert, wenn gleichzeitig auch ältere Geschwister zu betreuen sind. Die Bedürfnisse erwerbstätiger Eltern verändern sich zudem mit dem Alter der Kinder. So stellt beispielsweise die Schulzeit wieder ganz andere Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es lohnt sich deshalb, das Thema regelmässig aktiv anzusprechen, z.B. beim jährlichen Mitarbeitendengespräch. Damit stellen Sie sicher, dass sich Mitarbeitende mit Familienpflichten auf ihren Einsatz am Arbeitsplatz konzentrieren können.



**Themenblatt «Arbeitszeitmodelle»**  
 Kreative Arbeitszeitmodelle unterstützen die Vereinbarkeit. Infos zu Gleizeit, Jahresarbeitszeit, Kurzabwesenheiten und flexiblen Teilzeitregelungen (z.B. gleitender Wiedereinstieg).



**Themenblatt «Kinderbetreuung» und Flyer**  
 Von der Information zu bestehenden Angeboten bis zur firmeneigenen Kita. [www.kinderbetreuung.lu.ch](http://www.kinderbetreuung.lu.ch) unterstützt Eltern und Unternehmen.

KANTON LUZERN  
 Gesundheits- und Sozialdepartement  
**Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)**  
**Fachstelle Gesellschaftsfragen**  
 Rösslimattstrasse 37  
 Postfach 3439  
 6002 Luzern  
 Telefon 041 228 67 12  
 Telefax 041 228 51 76  
[gesellschaftsfragen@lu.ch](mailto:gesellschaftsfragen@lu.ch)  
[www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit](http://www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit)