Zeitschrift: Frauezitig : FRAZ

Herausgeber: Frauenbefreiungsbewegung Zürich

Band: - (1977)

Heft: 6

Rubrik: Schwangerschaft-Arbeitsplatz : Minimalvorschriften des Gesetzes

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

* * * * * * * HEIMGEBURT * * * * * * * *

Ich habe ein Kind zu Hause geboren und soll hier nun etwas schreiben. Mir stinkt die Reaktion vieler Leute: ein erstauntes, bewunderndes 'Ah was, du hast zu Hause geboren'. Dies nicht aus falscher Bescheidenheit, sondern weil ich's wirklich verkehrt finde. Ich könnte auch Frauen fragen: Was, hast du keine Angst vor dem Spital und davor, dass dir die ganze Maschinerie und die Aerzte usw. die Geburt versauen können, gehabt?
Pro Sekunde kommen vielleicht etwa 2-3 Kinder zur Welt und davon sicher mehr als 2/3 nicht in einer Klinik. In der Schweiz sind von unserer Generation noch etwa 1/4 nicht im Spital geboren und heute sind wir 'soweit', dass eine Heimgeburt ganz unüblich ist.
Ich bin dafür, dass wir da nicht mitmachen, denn es ist nicht gut, sie wollen uns etwas nehmen.

Wir gebären die Kinder. Das ist gut und wird auch so bleiben.

EINE GEBURT ZU HAUSE

s. Erlebnisbericht in der Fraue-Zytig Nr. 5

Schwangerschaft-Arbeitsplatz: Minimalvorschriften des Gesetzes

1. Grundsätzlich ist es verboten, eine schwangere Frau zu Ueberzeitarbeit heranzuziehen. Auch kann sie verlangen, dass sie von Arbeiten, die für sie beschwerlich sind, befreit wird (mit Vorteil ist da ein ärztliches Zeugnis beizubringen).
   Während 8 Wochen nach der Geburt darf eine Frau von Gesezzes wegen nicht beschäftigt werden (ausser sie selber verlangt eine Kürzung dieser Frist). Ist es für sie unzumutbar, dass sie die Arbeit nach diesen 8 Wochen wieder aufnehmen muss, ist auch dafür ein ärztliches Zeugnis beizubringen (wie für Krankheit).
   Achtung:es besteht die Möglichkeit, dass der Chef dann kündigt, siehe Ziff. 2.

2. Bist Du schwanger, dann hast Du laut Gesetz einen minimen Kündigungsschutz: Erfolgt eine Kündigung während Deiner Schwangerschaft, da der Chef den Ausfall nicht bezahlen will, dann prüfe zunächst, ob der Chef die Kündigungsfrist eingehalten hat. Diese Kündigungsfrist bestimmt sich nach dem in Deiner Branche ev. bestehenden Gesamtarbeitsvertrag (KV, SMUV etc.); falls kein solcher besteht, nach dem Vertrag, den Du mit dem Chef abgeschlossen hast; hast Du nichts schriftliches vereinbart, dann gilt die im Gesetz festgelegte Regelung: das sind Minimalforderungen, die durch einen Vertrag nicht unterschritten werden können.

3. Die unter Ziff. 2 erwähnte Regelung bedeutet aber nicht, dass Du während der ganzen Sperrfrist den Lohn ausbezahlt erhältst. Schwangerschaft wird bezüglich der Lohnzahlung wie 'unverschuldete' Krankheit behandelt:
   Wie lange bei Krankheit der Lohn ausbezahlt wird, regelt sich wiederum zunächst nach dem ev. vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag; falls keiner da ist, nach Deinem individuellen Arbeitsvertrag; schliesslich, bei Nichtvorliegen einer schriftlichen Regelung, nach den Minimalvorschriften des Gesetzes.

   Nach dem Gesetz kann Dir der Chef während 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt nicht kündigen (sog. Sperrfrist). Kündigt er das Arbeitsverhältnis trotzdem während dieser 16 Wochen, so hat diese Kündigung keine Gültigkeit. Der Chef muss nach Ablauf der 16 Wochen erneut kündigen.
   Kündigt der Chef vor der Sperrfrist, aber so, dass das Ende der Kündigungsfrist in die Sperrfrist fällt, dann laufen die restlichen Tage der Kündigungsfrist, die in die Sperrfrist fallen, nach Ablauf der 16 Wochen weiter. Die Kündigung ist aber gültig, sie muss nicht wiederholt werden.
   Du selbst kannst auch während der Sperrfrist kündigen. Das ist aber nicht zu empfehlen, denn Deine Lohn- und anderen Forderungen fallen nach Ende des Arbeitsverhältnisses dahin (auch wenn Du noch Lohn für Krankheit zugute hättest, siehe Ziffer 3)

   Voraussetzung der Lohnzahlung ist, dass Dein Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (Achtung bei temporärer Arbeit):
   - hast Du bezüglich der Dauer der Einstellung nichts vereinbart, dann erfolgt eine Lohnzahlung erst nach drei Monaten
   - hast Du eine bestimmte Dauer vereinbart (z. B. auf 1 Jahr fest), so besteht die beschränkte Lohnzahlungspflicht in den ersten 3 Monaten

   Im 1. Dienstjahr wird nach Gesetz Lohn für 3 Wochen Krankheit ausbezahlt. In den folgenden Dienstjahren:

2 - 4 Jahre	2 Monate
5 - 9 Jahre	3 Monate
10-14 Jahre	4 Monate
15 -19 Jahre	5 Monate
20 -24 Jahre	6 Monate
25-29 Jahre	7 Monate

   ACHTUNG: Angerechnet wird nur, was innerhalb der Stufe bezogen wurde. Z. B.: Bei Stufe 3 (5-9 Jahre), nur die Vorbezüge während dieser Zeit, nicht berücksichtigt werden die Vorbezüge im 1. bis 4. Dienstjahr.
   Auch da, wo der der Stufe entsprechende Bezug ausgeschöpft ist, z. B. hat man im 3. Dienstjahr bereits während 2 Monaten Krankheit den Lohn bezogen, so bleibt einem garantiert - bei Krankheit im 4. Dienstjahr ein Lohn für 3 Wochen Krankheit.

4. Aufnahme der Arbeit 8 Wochen nach der Geburt:
   "Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von 8 Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben".
   Da indessen die Sperrfrist abgelaufen ist, besteht kein Schutz vor einer Kündigung, wenn der Chef Arbeitsunterbrüche infolge des Stillens nicht schätzt...
   NACH DEM HEUTE GELTENDEN RECHTE MUSS EINE KUENDIGUNG NICHT BEGRUENDET WERDEN!

Wegbleiben von der Arbeit wegen Schwangerschaftsbeschwerden ist nach dem Gesetz kein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung. Für eine ordentliche Kündigung (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) ist aber, wie gesagt, keine Begründung nötig! Die betreffende Frau müsste den Nachweis erbringen, dass die Kündigung aufgrund des Wegbleibens von der Arbeit erfolgt ist.
Auf jeden Fall ist ein Arztzeugnis beizubringen bei Absenzen.