**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 76 (1984)

**Heft:** 6

**Artikel:** Aus einer Umfrage des SGB : Mutterschaftsschutz in Gesetz und Vertrag

**Autor:** Sautebin, Marie-Thérèse

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-355192

**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**

# Mutterschaftsschutz in Gesetz und Vertrag

*Marie-Thérèse Sautebin**

Bedenken wir, wie schwierig es für die Frauen ist, vom Beginn der Schwangerschaft an ihre rechtlichen Ansprüche auch nur zu kennen, so müssen wir uns verschiedene Fragen stellen: Wo beschaffen wir uns die Information über die Gesetzesbestimmungen? In welchen Gesetzestexten? Und wie erreichen wir, dass diese besonderen Regelungen auch wirklich zum Tragen kommen? Ausserdem stellt sich uns die Grundfrage: Gewährt die schweizerische Gesetzgebung der arbeitenden Frau ein wirkliches Wahlrecht zwischen Berufsarbeit und Mutterschaft und schützt sie die Frau, wenn sie schwanger wird? Betrachten wir kurz

**die gesetzliche und vertragliche Ausgangslage.**

Die wesentlichen *gesetzlichen* Bestimmungen über den Mutterschaftsschutz finden sich im Obligationenrecht (OR), im Arbeitsgesetz und im Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG). Ergänzt werden diese Regelungen durch Gesamtarbeitsverträge (GAV), Normalarbeitsverträge und individuelle Arbeitsverträge.
Die Gesetze sind teilweise nicht allgemeingültig, die Verträge regeln die Verhältnisse jeweils für eine Branche (mit Ausnahme nicht unterzeichnender Firmen), für ein Unternehmen oder einen Betrieb oder für einzelne Personen. Das System unseres Mutterschaftsschutzes ist also kompliziert und unübersichtlich und erlaubt es gewissen Unternehmern, die auf diesem Gebiete mangelhaften Kenntnisse vieler Frauen auszunutzen.
Das *Obligationenrecht (OR)* garantiert im Prinzip die minimalen Schutznormen, die auf jede Lohnverdienerin in allen Wirtschaftszweigen anzuwenden sind, sobald ein Arbeitsvertrag vorliegt:

- Verbot der Kündigung seitens des Arbeitgebers in den 8 Wochen vor und den 8 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,
- Verbot, den Ferienanspruch zu kürzen, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu 2 Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist. (Dabei enthält aber das OR keine besonderen Bestimmungen in bezug auf die Schwangerschaft, sieht man ab von Art. 324 a 4. Es unterscheidet die schwangere Lohnverdienerin nicht von allen andern und regelt weder die Dauer des Mutterschaftsurlaubes noch schreibt es irgendwelches Arbeitsverbot vor).
- Verpflichtung, bei Schwangerschaft und Niederkunft den Lohn im gleichen Umfang (wie bei Krankheit) zu entrichten. (Da die

* Marie-Thérèse Sautebin ist Mitglied des Initiativkomitees des Volksbegehrens «für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft».

Schwangerschaft einer Krankheit gleichgestellt wird, reduziert sich grundsätzlich der Lohnanspruch im Krankheitsfall um die Anzahl Taggelder, die während Schwangerschaft, Niederkunft und Mutterschaftsurlaub bezogen werden – eine eindeutige Benachteiligung der Frauen.)

*Das Arbeitsgesetz* (ArbG) ist anwendbar auf alle privaten und öffentlichen Betriebe mit Ausnahme unter anderem der Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, der Betriebe des öffentlichen Verkehrs, der Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, der privaten Haushaltbetriebe, der Heimarbeitnehmer. Es stipuliert vor allem:

- Ein Verbot der Beschäftigung von Wöchnerinnen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft. (Doch darf der Arbeitgeber auf Verlangen der Wöchnerin diese Sperrfrist auf 6 Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.)
- Ein Verbot, für Schwangere ohne deren Einverständnis Überzeit anzuordnen und ein Nachtarbeitsverbot für Frauen allgemein.
- Eine generelle Bewilligung für Schwangere, auf blosse Anzeige hin von der Arbeit wegzubleiben.
- Die Möglichkeit für stillende Mütter, den Mutterschaftsurlaub zu verlängern, und die Pflicht der Freigabe von Zeit für das Stillen.

Der vom OR gewährte Mutterschaftsschutz wird durch das Arbeitsgesetz also etwas erweitert. Letzteres zielt vor allem auf den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind ab. Ein wirklicher Mutterschaftsschutz wird damit jedoch immer noch nur sehr teilweise erreicht:

- Die Kündigung – und damit der Verlust der erwähnten Rechte und Ansprüche – droht weiterhin während den ersten 7 Monaten der Schwangerschaft.
- Der Verdienstersatz bleibt durchaus ungewiss, unterschiedlich je nach Wirtschaftszweig und nach Art der Lohnausfall-Versicherung und ist in aller Regel der Lohnkompensation bei Krankheit gleichgestellt.
- Der Begriff des Mutterschaftsurlaubs existiert in der Gesetzgebung nicht. Obligatorisch ist einzig das Beschäftigungsverbot während den ersten 8 Wochen nach der Niederkunft. Um so weniger ist von der Dauer und von der finanziellen Regelung eines diesen Namen verdienenden Mutterschaftsurlaubes die Rede.

*Die Gesamtarbeitsverträge* (GAV) haben zum Ziel, die im OR und im Arbeitsgesetz gewährten Rechte zu erweitern. Sie sehen insbesondere auch Taggeldversicherungen vor, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam finanziert werden. Diese erbringen im allgemeinen bei Mutterschaft die vom Krankheits- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG) vorgesehenen Leistungen. Es geht dabei also um die Deckung des Verdienstausfalles von 8 bis 10 Wochen (im öffentlichen Dienst manchmal mehr) während der durch Schwangerschaft und Niederkunft bedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Eine vom SGB im März 1983 bei den Verbänden und einzelnen Sektionen durchgeführte (in der Zwischenzeit teilweise ergänzte) Umfrage ermöglicht eine Zusammenstellung der bei Vertragsverhandlungen auf diesem Gebiet erzielten Resultate, gestützt auf etwas über 50 die Privatwirtschaft und etwas über 30 den öffentlichen Dienst betreffende Antworten. Sie bieten die Grundlage der nachstehenden Übersicht, widerspiegeln aber die tatsächliche Situation nicht vollumfänglich.
Der Fragebogen stützt sich auf die Hauptforderungen der Initiative für einen wirksamen Mutterschaftsschutz. Gefragt wurde deshalb nach
- Kündigungsschutz
- Mutterschaftsurlaub (Dauer und Lohnregelung)
- Elternurlaub.

Um sowohl die grossen Linien, wie auch die Ausnahmen zu erfassen, behandeln wir im folgenden die Antworten auf jede gestellten Frage besonders.

## In der Privatwirtschaft

Hingewiesen sei auf über den in Artikel 336 e OR vorgesehenen Kündigungsschutz hinausgehende und weitere Leistungen (Geburtszulagen). Im allgemeinen enthalten die GAV *keine speziellen Bestimmungen über den Mutterschaftsschutz,* auch nicht solche in Wirtschaftszweigen mit besonders hohem Anteil an weiblichen Beschäftigten (z. B. Handel, Nahrungsmittelindustrie usw.). Dort, wo weitergehende Rechte vereinbart wurden, handelt es sich um eine *Verlängerung der Schutzdauer* auf 10 oder 12 Wochen vor und nach der Niederkunft, wie in der Engros-Möbelindustrie, in der Holzindustrie, im graphischen und Druckgewerbe oder 20 Wochen vor und 10 Wochen nach der Niederkunft im GAV für die Uhrenindustrie, dem rund 38 000 Beschäftigte, wovon zur Hälfte Frauen, unterstellt sind.
Hervorzuheben sind einige weitergehende Regelungen wie die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf 6 Monate für das Personal von Radio und Fernsehen und auf 7 Monate für die dem GAV der schweizerischen Schuhindustrie unterstellten Frauen. Kündigungsschutz für die gesamte Dauer der Schwangerschaft kennen einzig das fast «frauenlose» Metallgewerbe des Kantons Waadt und die dem GAV der schweizerischen Reiseartikel-Industrie Unterstellten (700 Beschäftigte insgesamt).
*Das Los der überwiegenden Mehrzahl der arbeitenden Frauen bleibt also die Angst um den Arbeitsplatz während der grössten Zeit der Schwangerschaft. Wenn Ihr Euch entschliesst, ein Kind zu bekommen, dann auf Eure eigene Verantwortung, das ist Eure Privatangelegenheit, besonders wenn Ihr in der Privatwirtschaft beschäftigt seid! Euer Patron kann Euch entlassen, wenn Ihr Euren Zustand nicht zu verstecken wisst – aber wie das?! Er kann den wahren Grund der Kündigung verschweigen und – besonders in Krisenzeiten – wirtschaftliche Motive vorschieben. Und selbst wenn Ihr Eurer Rechte durchaus bewusst seid, braucht Ihr die*

*nötige Energie, um dafür zu kämpfen. Während der Schwangerschaft ist es besonders schwierig, ein Verfahren einzuleiten und durchzustehen um allfällige Rechte durchzusetzen. Die Bangnis und die harten Auseinandersetzungen, die damit unweigerlich verbunden sind, bedrohen die Gesundheit der werdenden Mutter. Da wäre ein gesetzlicher Kündigungsschutz für die ganze Dauer der Schwangerschaft selbstverständlich die weit bessere Lösung.*

Geburtszulagen sind in den GAV kaum jemals vorgesehen. Einzig in der Uhrenindustrie und bei der Firma Maggi AG ist eine Zulage von Fr. 500.– bei der Geburt eines Kindes vertraglich vereinbart.

*Zur Dauer des Mutterschaftsurlaubes:* Auch auf diesem Gebiet erhöhen die GAV das im Gesetz vorgesehene Minimum (8 Wochen) nur vereinzelt. In den Verträgen des graphischen Gewerbes, der Bekleidungs- und der Schuhindustrie sind 10 Wochen Mutterschaftsurlaub vorgesehen, 12 Wochen (ohne Kürzung des Bezugsrechts im Krankheitsfalle) in den Verträgen der Konservenindustrie und der Maggi AG, 13 Wochen in den Genfer Kunststoffverarbeitungsbetrieben und 16 Wochen für die bei Radio und Fernsehen beschäftigten Frauen (ab 1.1.1985 und ab zweitem Dienstjahr).

So sehen sich sehr viele Frauen gezwungen, die Berufsarbeit 8 oder günstigerenfalls 10 Wochen nach der Niederkunft wieder aufzunehmen; dies bedeutet oft eine grosse Belastung, sind sie doch zu diesem Zeitpunkt meist noch übermüdet. Blieb die Frau während ihrer Schwangerschaft grösstenteils am Arbeitsplatz, so ist die Erschöpfung durch die Geburt und die Betreuung des Kleinkindes während den ersten zwei Monaten (ständig durch Stillen oder Schoppengeben unterbrochene Ruhe) in so kurzer Zeit noch keineswegs überwunden. Dies trifft schon zu, wenn Schwangerschaft und Geburt normal verliefen, nicht zu reden von häufigen Komplikationen, wie Frühgeburt, Krankheit von Mutter oder Kind, Schwierigkeiten mit der Anpassung an einen neuen Lebensrhythmus usw.

*Lohnanspruch oder durch Versicherung gedeckte Lohnausfallentschädigung während des Mutterschaftsurlaubs:* Alle bei der Umfrage eingegangenen Antworten lassen diesen Punkt entweder offen oder verweisen nochmals darauf, Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub seien während 8, 10 oder 14 Wochen abgedeckt wie eine Krankheit. Für viele Frauen hängt damit die Dauer der Bezugsberechtigung von der Anzahl der Jahre ab, die sie im gleichen Betrieb beschäftigt sind, sofern nicht eine Lohnausfallversicherung besteht, welche die Mutterschaft als eigenständiges Risiko abdeckt; dies aber ist längst nicht überall der Fall.

*Andere Urlaube (Kinderbetreuungsurlaub, Freitage für den Vater, bezahlter oder unbezahlter Elternurlaub):* Der einzige zusätzliche Urlaub, der in den GAV vorgesehen ist, besteht in ein oder zwei Freitagen für den Vater, unmittelbar nach der Geburt des Kindes – gerade Zeit genug, um die verschiedenen Formalitäten zu erledigen. Die Mutter hat (eher ausnahmsweise) das Recht, während der Stillzeit die Arbeit weiterhin voll-

ständig auszusetzen. Bei der Maggi AG wird der stillenden Mutter eine bezahlte Freistunde pro Tag gewährt.
Einzig im Kollektivvertrag für das Personal von Radio und Fernsehen ist das Recht auf einen (unbezahlten) Elternurlaub von insgesamt 10 Monaten über den Mutterschaftsurlaub hinaus vorgesehen.
In der Schweiz hat also fast niemand Anspruch auf einen frei wählbaren Elternurlaub, selbst dann nicht, wenn für diese Zeit auf Lohn verzichtet wird (und werden könnte). Der Begriff des Elternurlaubs selbst ist in der schweizerischen Gesetzgebung unbekannt, die Initiative betritt damit Neuland. Das erklärt bis zu einem gewissen Grade die Kompromisslosigkeit, mit der Bundesrat und Parlament die «avantgardistische» Initiativbestimmung bekämpfen, die in diesem einen Punkt Mutter und Vater gleichstellen möchte. Das von der SGB-Frauenkommission zusammen mit Linksparteien und Frauenorganisationen lancierte Volksbegehren für einen wirksamen Mutterschaftsschutz öffnet den Weg für substanzielle Verbesserungen und für gleiche Rechtsansprüche der weiblichen Beschäftigten über die engen Schranken der Berufssparten hinaus. Sogar wenn die Initiative in einem ersten Anlauf keine Mehrheit erzielen sollte, schüfe ein relativ gutes Abstimmungsresultat bei künftigen Vertragsverhandlungen günstige Voraussetzungen für Forderungen wie Kündigungsschutz während der ganzen Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub während 16 Wochen.
Mit der Initiative würde die Möglichkeit geschaffen, einen – für die Arbeitnehmer natürlich fakultativen – nach Massgabe des Elternverdienstes bezahlten Elternurlaub von 9 Monaten zu beziehen, das heisst Frau und Mann die freie Wahl zwischen Kinderbetreuung und Berufsausübung zu lassen. Dies böte eine sehr günstige gesetzlich-materielle Voraussetzung für die allmähliche Änderung der Mentalitäten, wie das in Schweden bereits der Fall ist. Ein Kind wird von Mutter und Vater gezeugt. Wieso also sollen nicht auch beide Elternteile von allem Anfang an die Verantwortung für das Kind übernehmen, und zwar sowohl, was die liebevolle Betreuung und die Erziehung anbelangt, wie auch in materieller Hinsicht. Zweifellos wäre dies eindeutig im Interesse des Kindes.

## Die Situation im öffentlichen Dienst

Die Umfrage des SGB zeigte deutlich, dass die *Bestimmungen hinsichtlich Mutterschaftsschutz im öffentlichen Sektor durchwegs günstiger* sind als in der Privatwirtschaft und dies selbst in jenen Berufszweigen, in denen der Anteil der Frauenarbeit nicht überwiegt.
Die eingelangten Antworten erlauben allerdings keine lückenlose Übersicht über die Regelungen im ganzen öffentlichen Dienst (Bund, Kantone, Gemeinden, Institutionen, gemischtwirtschaftliche Betriebe).
Nach der gleichen Systematik, wie für die Privatwirtschaft können wir aber festhalten:

*Kündigungsschutz, Geburtszulagen:* Im allgemeinen gibt es keine über die Bestimmungen des OR hinausgehende Regelungen. Auch die im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen sind also im Prinzip während der Schwangerschaft noch immer von Kündigung bedroht – doch gilt dies nicht für die dem *Beamtenstatut* unterstellten Frauen. Diese können (ausser aus wichtigen Gründen, zu denen die Schwangerschaft nicht zählt) während der Amtsperiode, für die sie gewählt sind, nicht gekündigt werden. Dies trifft auf die Beamtinnen der meisten Gemeinwesen zu, sei dies nun gesetzlich festgeschrieben oder bloss Gewohnheitsrecht.
Mehrere Kantone, vor allem in der Westschweiz, aber zum Beispiel auch ZH, BL, AG und andere garantieren den Frauen ausdrücklich ihren früheren Arbeitsplatz und die gleiche Einreihung nach einem allfälligen Arbeitsunterbruch infolge Mutterschaftsurlaubs. Sehr häufig werden Geburtszulagen ausgerichtet, die in der Regel Fr. 450.– bis 500.– betragen.
*Mutterschaftsurlaub und Saläranspruch:* Während die GAV in der Privatwirtschaft hinsichtlich Mutterschaftsurlaub häufig nicht über die Bestimmung des OR (8 Wochen) hinausgehen, kennen die Dienst- und Besoldungsordnungen der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe oft günstigere Regelungen.

Einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewähren die Kantone FR, VS, NE, GE, JU und unter anderen die Städte Luzern, Biel, Baden und Genf sowie die staatlichen und halbstaatlichen sozialen Institutionen in der Waadt. 14 Wochen dauert er für das Tessiner Spitalpersonal, 12 Wochen für die bei den Kantonen LU, BS, BL, SH und VD beschäftigten Frauen. In den meisten Kantonen der Deutschschweiz und in der Bundeszentralverwaltung müssen sich die Frauen weiterhin mit einem Anspruch von 8 oder 10 Wochen begnügen, bei den PTT mit ihrem grossen Anteil an weiblichem Personal beträgt er immer noch lediglich 8 Wochen.

Festzustellen ist, dass die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes über das gesetzliche Minimum hinaus meist erst in den letzten Jahren eingeführt wurde. Sie war die Frucht parlamentarischer Vorstösse der Linken (z. B. der SP in Biel) oder von Aktionen und Verhandlungserfolgen des öffentlichen Personals unter Führung des VPOD. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad des Personals einerseits und die Stärke der Linken andererseits haben einen direkten Einfluss auf die in den Personalreglementen der öffentlichen Gemeinwesen festgeschriebenen Errungenschaften.
Der Urlaub ist nicht automatisch während seiner ganzen Dauer zu 100 Prozent bezahlt. In sehr vielen Fällen ist der Lohnersatz vom Dienstalter abhängig. Auch im öffentlichen Dienst sind, wie erwähnt, die Regelungen keineswegs einheitlich. Die Karenzzeit von (meistens) einem Jahr steht im Widerspruch zu der von den Lohnverdienern geforderten, für «eine gesunde Wirtschaft» angeblich unentbehrlichen geographischen Mobilität.

*Andere Urlaube:* Häufig erhält die Mutter auf Verlangen einen zusätzlichen (unbezahlten) Urlaub bis zu einem Jahr, wobei das Stillen als wichtiger Grund anerkennt wird. Dem Vater werden bei Geburt eines Kindes in sehr vielen Reglementen zwei Freitage zugebilligt.

## Schlussfolgerung: Die Mutterschaft ist unser aller Angelegenheit!

Nach den Bestimmungen der verschiedenen GAV zu schliessen und verglichen mit der Situation in den Nachbarländern bleibt die Mutterschaft in der Schweiz *Privatsache.* Der Entschluss, ein Kind (oder mehrere) zur Welt zu bringen, verpflichtet dazu, *die Verantwortung dafür selbst zu tragen, ohne auf die Hilfe der Allgemeinheit zählen zu wollen.*
– Während der Schwangerschaft ist heute der Arbeitsplatz der Mutter nicht garantiert. Und auch für ihren Schutz am Arbeitsplatz sind die bestehenden Massnahmen und Vorkehrungen oft absolut ungenügend. So versehen zum Beispiel viele Krankenschwestern (und Ärztinnen) ihren Dienst auch in Nachtequipen, ohne dass das Verbot der Nachtarbeit für schwangere Frauen auch nur im geringsten beachtet würde.
– Nach der Niederkunft ist der Mutterschaftsurlaub so kurz bemessen, dass er zur physischen und psychischen Erholung der Wöchnerin keineswegs ausreicht.
– Für den Vater ist in Gesetzen und Verträgen fast nichts, jedenfalls kein genügender Urlaub vorgesehen. Dies zementiert die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau und zwingt die Mutter nach jeder Geburt die Betreuung und Erziehung des Kindes fast allein zu übernehmen – nicht selten um den Preis ihrer Gesundheit. Die Doppelbelastung, die sich aus der Kumulation von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung für die Frau ergibt, bildet ein schwer zu überwindendes Hindernis für irgendwelche gesellschaftlich-politische und gewerkschaftliche Aktivität ihrerseits.
Freilich kommt in der Arbeitswelt, wie im übrigen Alltag nach und nach manches in Bewegung. In den letzten Jahren gewannen frauenspezifische Forderungen in den Gewerkschaften und durch sie mehr und mehr an Bedeutung und Gewicht. Die Gewerkschaften wurden dadurch für Frauen attraktiver. Die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder stieg zwischen 1970 und 1982 um 50 Prozent – doch noch immer stellen die Frauen nur 12 Prozent der Gesamtmitgliedschaft aller dem SGB angeschlossenen Verbände. Der gemeinsame Einsatz für einen wirksamen Mutterschaftsschutz wird das Vertrauen der Frauen in die Gewerkschaften stärken und die Konflikte entschärfen, die sich in den Betrieben gelegentlich zwischen Frauen und Männern ergeben. Er wird sich somit zweifellos zugunsten der Gesamtheit der Lohnverdiener auswirken. So wie wir gemeinsam durch unsere Beiträge für die AHV aufkommen, so wollen wir zusammen die günstigsten Bedingungen für die Geburt der Kinder von morgen schaffen!