

DOKUMENTATION ZUR MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG

Volksabstimmung 5./6. Dezember 1987

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
1. Erklärung des Nationalen Frauenkomitees für ein JA zur Mutterschaftsversicherung	1
2. Eine Geschichtsschreibung: ein Jahrhundert Bestrebungen	3
3. Der vorgeschlagene Mutterschaftsschutz	9
4. Gegenwärtige Lage	13
4.1 Gesetzliche Bestimmungen	
4.2 Gesamtarbeitsvertragliche Bestimmung und Regelung	

Zusammengestellt von der Frauenkommission des
Schweizerischen Gewerkschaftsbundes - Oktober 1987

Erklärung des Nationalen Frauenkomitees für ein Ja zur Mutterschaftsversicherung

Im letzten März hat sich das Parlament im Rahmen der Revisionsarbeiten zum Krankenversicherungsgesetz auf eine Mutterschaftsversicherung geeinigt. Diese ermöglicht erwerbstätigen wie auch nicht erwerbstätigen Müttern von Neugeborenen, sich in den ersten Monaten nach der Geburt ohne finanziellen Druck der Pflege ihrer Kinder zu widmen.

Damit soll endlich ein Versprechen eingelöst werden, das zwar seit mehr als vierzig Jahren in der Bundesverfassung verankert ist, auf dessen Realisierung aber die Schweizer Frauen immer noch warten...

Neben anderen Versicherungsleistungen rund um Geburt und Wochenbett sieht das Gesetz auch vor, dass Arbeitnehmerinnen während der gesamten Dauer der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft vor Kündigung geschützt sind.

Analog zur bewährten Erwerbsersatzordnung für Dienstpflichtige (EO) ist die Finanzierung dieser Mutterschaftstaggelder über Lohnprozente vorgesehen. Die Beiträge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebende belaufen sich aktuellen Berechnungen entsprechend auf je 1,5 Promille.

Dass Kinder geboren werden und dass sie würdige Bedingungen antreffen, liegt im Interesse der gesamten Bevölkerung - der Mütter und Väter, der Jungen und Älteren, der Frauen und Männer mit und ohne Kinder. Ein solcher Mutterschaftsschutz steht einem Land wie dem unsrigen wohl an.

Für die Solidarität mit werdenden Müttern lohnt sich dieser Einsatz - die KVMG-Vorlage verdient daher die Unterstützung ALLER Frauen !

Im Nationalen Frauenkomitee für ein Ja zur Mutterschaftsversicherung haben sich alle grossen Dachorganisationen der Frauenverbände sowie die neue Frauenbewegung zusammengefunden. Darin arbeiten auch Vertreterinnen von Gewerkschaften und politischen Organisationen mit, die sich seit jeher für die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung stark machen.

Nationales Frauenkomitee für ein JA zur Mutterschaftsversicherung
c/o SGB, Postfach 64, 3000 Bern 23 (031/45 56 67)

Das Komitee umfasst folgende Organisationen:

Frauenorganisationen

Schweizerischer Katholischer Frauenbund (SKF)
(und Solidaritätsfonds für werdende Mütter in Bedrängnis)

Evangelischer Frauenbund der Schweiz (EFS)

Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF)

Schweizerischer Verband für Frauenrechte (SVF)

Organisation für die Sache der Frau (OFRA)
u. Organizzazione per i diritti della donna

Schweiz. Frauenvereinigung für Frieden und Fortschritt

Frauenstrukturen in gemischen Organisationen

Sozialdemokratische Frauen

Frauenkommission der CVP

Frauenkommission der SVP

Frauenkommission der POCH

Frauenkommisison des SGB

Weitere:

PdA

SAP

PSA

Mouvement populaire des familles

Confédération romande du travail

Stand Oktober 1987

2. Eine Geschichtsschreibung:

Ein Jahrhundert Bestrebungen

Eine Geschichtsschreibung: Ein Jahrhundert Bestrebungen

- 1864 Als erster europäischer Staat setzt der Kanton Glarus das Arbeitsverbot vor und nach einer Geburt durch.
- 1875 Für einen kurzen Zeitraum gilt das erste eidgenössische Fabrikgesetz; es schreibt ein Arbeitsverbot von insgesamt 8 Wochen vor und nach einer Geburt vor.
- 1877 Das revidierte eidgenössische Fabrikgesetz führt nach dem glarnerischen Vorbild das Arbeitsverbot von insgesamt 8 Wochen vor und nach einer Geburt ein. Zwischen einer Geburt und dem Wiedereintritt ins Erwerbsleben müssen mindestens 6 Wochen liegen. Verglichen mit dem ersten Fabrikgesetz ist letzteres ein Rückschritt, es wird von Arbeitgeberkreisen durchgesetzt.
- 1899 Lex Forrer wird verworfen. (Die Lex Forrer sieht vor, dass ein Versicherungsobligatorium für Unselbständigerwerbende mit einer Wöchnerinnenversicherung für den Lohnausfall von Industriearbeiterinnen eingerichtet wird.)
- 1904 Der Bund Schweizerischer Frauenvereine, unterstützt von den Arbeiterinnenvereinen, verlangt für Fabrikarbeiterinnen den Lohnersatz bei einer Geburt.
- 1911 Das Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG) tritt in Kraft. In Artikel 14 ist festgehalten, dass das Wochenbett einer versicherten Krankheit gleichkommt; das bedeutet, dass jede versicherte Frau Anspruch auf Pflegeleistungen während und nach einer Geburt hat. Die für Taggeld versicherten Frauen haben Recht auf ein Taggeld während mindestens 6 Wochen (diese Zeit entspricht der Dauer des obligatorischen Arbeitsunterbruchs).
- 1914 Das neue Fabrikgesetz bringt einen Rückschritt: Die "Schonzeit" wird auf 6 Wochen nach einer Geburt beschränkt, und das Arbeitsverbot vor einer Geburt wird fallengelassen.

- 1919 Die I. Internationale Arbeitskonferenz von Washington arbeitet ein Uebereinkommen aus, das den teilnehmenden Staaten zur Ratifikation unterbreitet wird. Darin werden eine 6-wöchige "Schonzeit" nach einer Geburt, das Recht auf einen ebenso langen Arbeitsunterbruch vor einer Geburt, die unentgeltliche Behandlung durch Arzt und Hebamme sowie eine Unterstützung an die Mutter gefordert.
- 1920 Die Schweiz ratifiziert das Abkommen nicht. Dafür setzt der Bundesrat eine Expertenkommission zur Prüfung der Frage ein.
- 1922 Mit der Begründung, eine Mutterschaftsversicherung sei in Vorbereitung, wird der Entwurf der 4. Internationalen Arbeitskonferenz, der eine Ausdehnung der Washingtoner Bschlüsse auf die Lohnarbeiterinnen der Landwirtschaft vorsieht, vom Bundesrat nicht ratifiziert.
- Bald darauf wird der Entwurf für eine Mutterschaftsversicherung und derjenige für die Totalrevision des KUVG zurückgestellt, da die Arbeiten für die AHV in den Vordergrund treten.
- 1945 Die Schweizerische Konservative Volkspartei lanciert eine Initiative "Für die Familie", die dem "Zerfall der Familie", der sich u.a. im Geburtenrückgang manifestiere, entgegenwirken soll. Das an sich konservative Anliegen (es wird z.B. eine Einschränkung der Ehescheidungsgründe postuliert) beinhaltet auch Massnahmen zum Mutterschaftsschutz. - Der vom Bundesrat erarbeitete Gegenvorschlag auf diese Initiative ist der heutige Verfassungsartikel 34 quinquies, der den Bund u.a. beauftragt, ein Gesetz zur Mutterschaftsversicherung zu schaffen

Art. 34^{quinquies} der Bundesverfassung

Absatz 4 und 5:

⁴Der Bund wird auf dem Wege der Gesetzgebung die Mutterschaftsversicherung einrichten. Er kann den Beitritt allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären, und es dürfen auch Personen, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen kommen können, zu Beiträgen verpflichtet werden. Die finanziellen Leistungen des Bundes können von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig gemacht werden.

⁵ Der Vollzug der auf Grund dieses Artikels ergehenden Gesetzes erfolgt unter Mitwirkung der Kantone; private und öffentliche Vereinigungen können beigezogen werden.

- 1946 - Eine vom Bundesrat ernannte Expertenkommission
1948 diskutiert über die Totalrevision des KUVG sowie über die Einführung einer Mutterschaftsversicherung.
- 1954 Im Bericht dieser Kommission wird eine obligatorische Mutterschaftsversicherung (nicht aber eine obligatorische Krankenversicherung) vorgeschlagen. Dieser Vorschlag ist auf die Initiative der weiblichen Mitglieder der Kommission und der Frauenverbände zurückzuführen. Doch scheitert der Kommissionsvorschlag am Widerstand der Aerzteschaft und der bürgerlichen Parteien. Der Vorentwurf zu einem neuen KUVG wird fallengelassen.
- 1964 Das KUVG wird teilrevidiert. Von der Mutterschaftsversicherung ist nicht mehr die Rede. Die Behörden sind der Meinung, die Mutterschaftsleistungen sollen weiterhin einen integrierten Bestandteil des KUVG bilden. Dem entspricht im wesentlichen die heutige Regelung; die Leistungen bleiben weit hinter denen unserer Nachbarländer und denjenigen der sozialistischen Länder zurück.
- 1974 Der SP-Initiative für eine soziale Krankenversicherung wird ein Gegenvorschlag des Bundesrates gegenübergestellt. Die SP-Initiative fordert ein allgemeines Versicherungsobligatorium, dabei sind die Kosten bei Mutterschaft sowie ein Taggeld während des Mutterschaftsurlaubs von mindestens 80 % des vorher bezogenen Einkommens einbezogen. - Initiative und Gegenvorschlag werden vom Volk verworfen. Aus diesem Resultat kann nicht geschlossen werden, dass die Schweizer eindeutig gegen eine Verbesserung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung Stellung bezogen haben, gibt es doch die Vorschrift, dass ein Ja für beide Vorlagen als Nein gezählt wird.
- 1974 In der Motion Wicky (PdA Genf) wird eine einheitliche Gesetzgebung für den Schutz der Mutterschaft gefordert.

- 1975 Die Kommission des Nationalrates fordert den Bundesrat auf, mindestens zu überprüfen, ob "ein Mutterschaftsurlaub und ein Kündigungsschutz" nicht möglich wären.
- 1976 In einem Postulat fordert die SP-Fraktion den Ausgleich des Einkommensverlustes, den berufstätigen Frauen bei einer Geburt erleiden. Dauer dieses bezahlten Urlaubs: 1 Jahr.
- 1977 Frau Meier (CVP Luzern), die CVP-Fraktion und W. Carobbio (PSA Tessin) reichen im Nationalrat Vorstösse ein. Sie fordern alle einen Kündigungsschutz vom Beginn der Schwangerschaft an, Entschädigung für erwerbstätige Mütter und die Deckung der Kosten bei Schwangerschaft und Geburt.
- Im Dezember gibt Frau G. Nanchen (SP Wallis) eine Einzelinitiative ein, die gegenwärtig in verschiedenen Kommissionen behandelt wird. Neben dem Kündigungsschutz fordert die Initiative eine Mutterschaftsversicherung, die nach dem AHV-Prinzip finanziert wird und folgende Leistungen gewährt: Bezahlung aller Arzt-, Pflege und Spitalkosten, Bezahlung (mind. 80 % des ausfallenden Lohnes) eines 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs. Ausserdem kann ein Elternurlaub von höchstens 9 Monaten (bei 80%iger Lohnentschädigung) gewährt werden. Schliesslich werden Wiedereingliederungsmassnahmen und Familienbeiträge an Erwerbstätige gefordert.
- 1978 Am 3. Oktober werden im Nationalrat alle Vorstösse bezüglich Schutz der Mutterschaft behandelt. Die Motion der CVP-Fraktion und diejenige des PSA werden als Postulate überwiesen. Die Motion Meier bleibt - gegen den Willen des Bundesrates - eine Motion und wird vom Rat akzeptiert. Sie enthält u.a. das Versicherungsobligatorium sowie einen umfassenden Kündigungsschutz.
31. Oktober: Die Volksinitiative "Für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" wird von den folgenden Organisationen lanciert: FBB/MLF, OFRA, SGB Frauenkommission, SFFF, SPS, PdA, POCII, RML, PSA und SGSG.
- 1982 17. November: Bundesrätliche Botschaft zur Initiative: Empfiehlt Ablehnung der Initiative
- 1984 Frühjahrssession: Debatte im Nationalrat: Ablehnung der Initiative, dafür viele Verstärkungen auf Lösung des Problems im Rahmen der KVG-Revision. Debatte im Ständerat: dito

1984 2. Dezember: Eidg. Abstimmung. Die Initiative wird bei einer Stimmbeteiligung von 37 % von allen Ständen und 84,2 % der Stimmberechtigten abgelehnt.

1985 Debatte im Nationalrat zur Teilrevision Kranken- und Mutterschaftsversicherung.

1986 Die vorberatende Kommission des Ständerates verabschiedet eine überraschende neue Lösung: Taggeldanspruch beim Mutterschaftsurlaub soll über Zusatzbestimmungen im Gesetz zur Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt werden.

Mit diesem Vorschlag soll nun doch noch für Mutterschaft eine obligatorische Taggeldregelung getroffen werden. Eine solche war im Zusammenhang mit der Abstimmung über die Mutterschafts-Initiative versprochen worden, doch hat das Parlament inzwischen die Einführung einer obligatorischen Taggeld-Versicherung für Arbeitnehmer, welche auch die Taggeld-Zahlung bei Mutterschaft eingeschlossen hätte, endgültig aus dem Revisionspaket Krankenversicherung gestrichen.

In der Dezembersession stimmt der Ständerat dieser Lösung zu, sowie der Revision der Bestimmungen über Mutterschaft in der Krankenversicherung und einer Revision des Obligationenrechts, die einen Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach einer Geburt einführt.

1987 Am 20. März 1987 verabschiedeten die Eidgenössischen Räte die Aenderung des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung und die Leistungen bei Mutterschaft.

Im April 1987 ergriff der Schweizerische Gewerbeverband gegen die Revision der Krankenversicherung das Referendum. Unterstützung fand der Gewerbeverband durch den Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen. Das Referendum kam innert nützlicher Zeit zustande.

6. Dezember 1987 Abstimmung Bundesgesetz über die Krankenversicherung und Mutterschaftsversicherung.

3. Der vorgeschlagene Mutterschaftsschutz

Am 5./6. Dezember wird über die revidierte Kranken- und Mutterschaftsversicherung abgestimmt.

Die dem Volk unterbreitete Vorlage gliedert sich in zwei Teile: das "Sofortprogramm" zur Verbesserung der Krankenversicherung und die Entwicklung der Mutterschaftsversicherung. Es gilt, mit einem JA beide Teile anzunehmen.

Das Nationale Frauenkomitee für ein JA zur Mutterschaftsversicherung steht hinter beiden und empfiehlt eine klare Zusage. Es will aber hauptsächlich die absolute Notwendigkeit des Mutterschaftsschutzes betonen und beschränkt sich darauf, diesen so lang ersehnten Fortschritt zu erläutern.

Im Bereich der Mutterschaftsversicherung bringen die Revisionsvorschläge einen wichtigen sozialpolitischen Durchbruch. Kernpunkt ist eine neue Taggeldordnung nach dem Muster der Erwerbsersatzordnung (EO). Die neuen Bestimmungen beschlagen aber auch die Bereiche der Krankenpflege, der Gesundheitsvorsorge und des Kündigungsschutzes. Sie lassen sich wie folgt darstellen:

1. Krankenpflege und Gesundheitsvorsorge

Wie bis anhin muss eine werdende Mutter, die Pflege- und Vorsorgeleistungen beanspruchen will, grundsätzlich einer Krankenkasse angehören. Die oben erwähnte und vielzitierte EO-Lösung regelt nur die Taggeldzahlung oder den Lohnersatz.

Ist die Frau gegen Krankheit versichert, hat sie einmal - wie schon bisher - das Recht auf vier bezahlte Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft und auf eine Kontrolluntersuchung in den ersten acht Wochen nach der Geburt des Kindes.

Sodann übernimmt die Krankenkasse die mit der Schwangerschaft und der Geburt verbundenen Pflegekosten für Arzt, Arznei und Spital, wobei auf diesen Kosten kein Selbstbehalt erhoben werden kann. Auch ein Stillgeld wird ausgerichtet, sofern die Mutter das Kind während mindestens 10 Wochen stillt.

Neu hat die Krankenversicherung sodann einen Beitrag an die Kosten der Pflege von Mutter und Kind nach der Entbindung zu entrichten. Mit diesem Beitrag, dessen Höhe noch vom Bundesrat zu bestimmen ist, soll ein Teil der allfällig nötigen Hauskrankenpflege bei Geburt des Kindes zu Hause erbracht werden.

Im Gegensatz zu heute werden all diese Kosten wohl von den Krankenkassen ausbezahlt, aber vom Bund voll getragen. Die Finanzierung erfolgt also über die Steuern. Da auch Nichtversicherte Steuern bezahlen, wäre es unbillig, sie ganz von den Leistungen auszuschliessen. Der Bund gewährt solche aber nur an Frauen, deren Einkommen und Vermögen eine noch zu bestimmende Höhe nicht übersteigen und die seit mindestens 270 Tagen ihren Wohnsitz in unserem Lande haben. Auch dann werden die Kosten aber nur zu vier Fünfteln und nicht voll ausgeglichen.

2. Kündigungsschutz

Als wesentliche Neuerung haben die Eidg. Räte sodann ein "recht altes Postulat der Gewerkschaften" in die Vorlage aufgenommen. Der Kündigungsschutz des Obligationenrechts wird auf die ganze Dauer der Schwangerschaft und die ersten 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin ausgedehnt. Dieser Schutz kann auch durch vertragliche Einzel- und Kollektivabsprachen nicht verkürzt werden.

Eine Kündigung, die während der erwähnten Fristen erfolgt, ist nichtig. Ist die Kündigung vorher erfolgt, die normale Kündigungsfrist aber bei Beginn der Fristen noch nicht abgelaufen, wird ihre Laufzeit für die Zeit der Schwangerschaft und der 16 Wochen nach der Geburt unterbrochen.

3. Taggeldregelung

Ganz auf eine neue Grundlage gestellt wird der Lohnersatz oder die Taggeldregelung bei Mutterschaft. Konnten die Arbeitnehmerinnen bislang von Gesetzeswegen nur für eine begrenzte Zeit (3 bis 10 Wochen je nach Anstellungsdauer) auf einer Lohnfortzahlung beharren, wird künftig allen Frauen (erwerbstätige und nichterwerbstätige) eine Taggeldleistung nach den Regeln der Erwerbsersatzordnung zugesprochen.

Während 16 Wochen oder 112 Tagen, von denen mindestens 8 Wochen nach dem Zeitpunkt der Niederkunft liegen müssen, erhält eine Frau eine Entschädigung in der Höhe von 75 Prozent ihres vorbezogenen Lohnes, höchstens aber 105 Franken pro Tag. Bei einem Jahreseinkommen unter 16 800 Franken (Wert 1987) oder bei Nichterwerbstätigen wird ein Mindesttaggeld von 35 Franken ausgerichtet. Als erwerbstätig gelten Frauen, die in den letzten 12 Monaten vor der Niederkunft während mindestens 3 Monaten Lohn bezogen haben.

Wie in der EO erfolgt die Auszahlung des Mutterschaftstaggeldes in der Regel durch den Arbeitgeber. Diesem kommen auch die Taggelder in dem Ausmasse zu, als er der anspruchsberechtigten Frau für die Zeit von 16 Wochen Lohn oder Gehalt ausrichtet. Vertraglich oder gesetzlich vereinbarte Lohnzahlungen gehen also auch hier vor, mindestens aber besteht der Anspruch auf die EO-Taggelder. Bei Nichterwerbstätigen ist die AHV-Ausgleichskasse zur Zahlung zuständig.

Im Gegensatz zu den Militärdienstpflichtigen erhalten die Frauen bei Mutterschaft neben diesen Taggeldern keine Unterstützungs- oder Kinderzulagen durch die Mutterschaftsversicherung ausbezahlt.

4. Finanzierung

Wir bereits gesagt, werden die Pflegekosten bei einer Geburt im Rahmen der Subventionen der öffentlichen Hand voll über Steuern finanziert. Dagegen werden die Taggeldleistungen finanziell durch einen lohnprozentualen Zuschlag auf der EO-Ebene gesichert. Der Beitragssatz darf 0,4 Lohnprozente nicht übersteigen und ist hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu teilen. Nichterwerbstätige Personen, die AHV-Beiträge bezahlen, haben mindestens 12 und höchstens 400 Franken pro Jahr an die Versicherung beizutragen.

Die Vorlage muss zum Sieg Gebracht werden. Es geht nicht nur um ein Taggeld, wie es der Gewerbeverband weismachen will. Es geht um elementare Fragen

- der Mutter-Kind-Beziehung bei einem bezahlten Mutterschaftsurlaub;
- des Kündigungsschutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen;
- der Finanzierung von Sozialwerken durch solidarische Beiträge;
- des Festhaltens am Versicherungsprinzip gegenüber der Fürsorgeabhängigkeit.

4. Gegenwärtige Lage

4.1. Gesetzliche Bestimmungen

Kündigungsschutz für schwangere Frauen und Wöchnerinnen

Schutz vor Kündigung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer schwangeren Frau oder einer Wöchnerin, sofern die Probezeit abgelaufen ist, in den 8 Wochen vor und nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336e Abs. 1 lit. c OR). Eine vom Arbeitgeber während dieser Sperrfristen erklärte Kündigung ist nichtig, d. h. sie bleibt wirkungslos (auch nach Ablauf der Sperrfrist).

Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still und läuft erst nach deren Ablauf weiter (Art. 336e Abs. 2 OR). Sollte die so verlängerte Kündigungsfrist nicht gleichfalls auf einen ordentlichen Kündigungstermin fallen (Ende eines Monats), so verlängert sie sich ohne weiteres bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin (Art. 336e Abs. 3 OR).

Kündigung durch die Arbeitnehmerin

Schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter können das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen (unter Beachtung der massgebenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen und -termine).

Eine Kündigungsbeschränkung ist nur in Ausnahmefällen vorgesehen (Art. 336f OR).

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Nicht unter die Vorschriften über den Kündigungsschutz (Ziffern 5.1 und 5.2) fallen die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen durch den Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin (Art. 337ff OR) und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung.

Kommentar:

Die Schonzeit ist viel zu kurz. Ein Arbeitgeber kann, um die Lohnfortzahlungspflicht nicht eingehen zu müssen, einer schwangeren Frau noch "rechtzeitig" kündigen. Die Frauen wagen sich oft auch deshalb nicht, über ihre Schwangerschaft zu informieren und die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes in Anspruch zu nehmen. Und dies, obwohl sie gerade in den ersten Monaten wichtig wären.

Lohnzahlung an schwangere Frauen und Wöchnerinnen

Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers

Einer Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat der Arbeitgeber, wie bei anderen unverschuldeten Arbeitsverhinderungen (z. B. Krankheit oder Unfall), für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis drei Monate gedauert hat oder zum vornherein für mehr als drei Monate eingegangen wurde; gegebenenfalls hat der Arbeitgeber auch eine angemessene Vergütung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR).

Dauer der Lohnzahlungspflicht

Im 1. Dienstjahr hat der Arbeitgeber den Lohn für wenigstens 3 Wochen zu entrichten, in den folgenden Dienstjahren, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen, für eine «angemessene längere Zeit» (Art. 324a Abs. 2 und 3 OR).

Für die Ermittlung der «angemessenen längeren Zeit» haben einzelne Arbeitsgerichte Richtlinien aufgestellt.

Dazu zwei Beispiele:

- gemäss der sogenannten «**Berner-Tabelle**» soll die Lohnzahlungspflicht
 - im 2. Dienstjahr einen Monat,
 - im 3. und 4. Dienstjahr zwei Monate,
 - im 5. bis 9. Dienstjahr drei Monate,
 - im 10. bis 14. Dienstjahr vier Monate
 usw. dauern;
- die sogenannte «**Zürcher-Skala**» sieht eine andere Abstufung vor. In dieser wird die Lohnzahlungspflicht
 - im 2. Dienstjahr während 4 Wochen,
 - im 3. Dienstjahr während 5 Wochen,
 - im 4. Dienstjahr während 6 Wochen
 usw. vorgesehen.

Es handelt sich dabei stets um Leistungen, die der Arbeitgeber pro Dienstjahr insgesamt zu erbringen hat, also einschliesslich der Lohnzahlung für die Dauer anderer Arbeitsverhinderungen, wie z. B. Krankheit oder Zivilschutzdienst.

Abweichende Regelung über die Lohnzahlung

Durch schriftliche Vereinbarung (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag) kann über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung eine abweichende Regelung getroffen werden, die aber für die Arbeitnehmerin mindestens gleichwertig sein muss [z. B. der Arbeitgeber bezahlt die Hälfte der Prämien einer Taggeldversicherung, die während eines Jahres ein Taggeld von mindestens 60 Prozent des Lohnes ausrichtet] (Art. 324a Abs. 4 OR).

Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft

Bei Hausgemeinschaft hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin zusätzlich zur Lohnzahlung vom 1. Tag des Arbeitsverhältnisses an für eine beschränkte Zeit die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zu gewährleisten. Im 1. Dienstjahr für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen [siehe auch Ziffer 4.2] (Art. 328a Abs. 2 und 3 OR).

Kommentar:

Die Mutterschaft wird einfach der Krankheit gleichgestellt und die Lohnfortzahlung ist nicht den Gegebenheiten der Niederkunft und des Empfangens eines Kindes angepasst.

Eine Geburt ohne Komplikationen gilt nicht eigentlich als "Verhinderung". Hier gilt lediglich das Beschäftigungsverbot von 8 Wochen nach der Geburt. Die Lohnzahlungspflicht kann durch Abschluss von Taggeld-Versicherungen abgegolten werden. Gleichwertig ist eine Lösung mit 60 % Lohnersatz und Uebernahme der Hälfte der Prämien durch den Arbeitgeber. Diese Versicherungsprämien werden aber nach dem "Betriebsrisiko" ausgerechnet, sodass Betriebe mit einem hohen Frauenanteil prämiemässig benachteiligt werden. Deshalb wird in solchen Kollektivversicherungen zu oft gerade der Bereich "Mutterschaft" ausgeklammert.

Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; dieser Zeitraum darf auf Verlangen der Wöchnerin bis auf 6 Wochen verkürzt werden, sofern durch ein ärztliches Zeugnis die wieder eingetretene Arbeitsfähigkeit ausgewiesen wird (Art. 35 Abs. 2 ArG).

Kommentar:

Dieses Beschäftigungsverbot ist kein bezahlter Urlaub. Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und je nachdem, ob vor oder während der Schwangerschaft Arbeitsverhinderungen eingetreten sind - zum Beispiel durch Krankheit -, wird nur während eines Teils des Beschäftigungsverbotes der Lohn fortbezahlt. So kann es vorkommen, dass Frauen aus finanziellen Gründen schon sechs Wochen nach der Niederkunft die Arbeit wieder aufnehmen.

Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter

Einverständnis zur Beschäftigung

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden; für stillende Mütter ist diese Vorschrift erst 8 Wochen (eventuell 6 Wochen) nach der Niederkunft von Bedeutung, wenn das Beschäftigungsverbot (vgl. Ziffer 3) abgelaufen ist (Art. 35 Abs. 2 ArG).

Unzulässige Arbeiten

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die sich erfahrungsgemäss auf die Gesundheit, die Schwangerschaft oder das Stillen nachteilig auswirken; auf ihr Verlangen sind sie von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind (Art. 67 der Verordnung 1 zum ArG = ArGV 1).

Begrenzung der Arbeitszeit

Schwangere Frauen dürfen stets nur mit ihrem Einverständnis (vgl. Ziffer 2.1) und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden [also keine Überzeitarbeit] (Art. 35 Abs. 1 ArG). Ausserhalb der Grenzen der Tagesarbeit dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 72 ArGV 1).

Grenzen der Tagesarbeit:

am Morgen	5 Uhr (vom 1. Mai bis 30. September)
	6 Uhr (vom 1. Oktober bis 30. April)
am Abend	20 Uhr (das ganze Jahr)

An Samstagen und an Tagen vor sonntagsgleichen Feiertagen ist die Tagesarbeit für Arbeitnehmerinnen von industriellen Betrieben spätestens um 17 Uhr zu beendigen. Wird nach einem behördlich bewilligten Stundenplan gearbeitet, so ist der in der Bewilligung vorgesehene Arbeitsschluss massgebend (Art. 10 ArG; Art. 34 ArGV 1).

Arbeitsabsenzen

Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben (Art. 35 Abs. 1 und 3 ArG).

Kommentar:

Die gegenwärtige Begrenzung des Kündigungsschutzes auf acht Wochen vor und nach der Geburt schwächen diese Möglichkeiten ab. Allzu oft geben Frauen ihr Einverständnis zur Beschäftigung ausserhalb der Grenzen der Tagesarbeit oder wagen sich nicht, von der Arbeit wegzubleiben oder den Arbeitsplatz zu verlassen - aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder weil sie auf den Lohn nicht verzichten können.

Kürzung des Ferienanspruchs bei Schwangerschaft und Niederkunft

Der gesetzliche Ferienanspruch für das einzelne Dienstjahr kann vom Arbeitgeber gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft während längerer Zeit an der Arbeitsleistung verhindert war. Auch Arbeitsabsenzen wegen Krankheit, Unfall oder Ausübung eines öffentlichen Amtes berechtigen den Arbeitgeber, die Ferien zu kürzen (Art. 329b OR).

Ist die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft nicht länger als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, dürfen die Ferien nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs.3 OR). Dauert die Arbeitsabsenz jedoch länger als zwei Monate, darf der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

4.2. Gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen und Regelungen für das öffentliche Personal

Die gesamtarbeitsvertraglichen Verbesserungen des Mutterschafts-schutzes beweisen, dass Kündigungsschutz und Mutterschaftsurlaub durchaus tragbar sind. Der ungenügende gesetzliche Schutz schränkt aber diese Möglichkeiten ein: je mehr Frauen in einem Betrieb oder einer Branche beschäftigt werden, desto höher ist die Belastung für die Arbeitgeber. Es gibt keinen Ausgleich zwischen allen Unternehmen der Schweiz.

Die GAV-Bestimmungen, die besser sind als die vorgeschlagene Mutterschaftsversicherung, bleiben gültig. Der Arbeitgeber erhält die nach EO-Modell einzuführenden Tagelder als Beitrag zu seinen höheren Lohnauszahlungen.

Ausgewählte GAV Regelungen in der Privatwirtschaft

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
GBH	Porzellanfabrik Langenthal	01.01.1985 bis 31.12.1986	Mutterschaft gemäss OR	Mutterschaft gemäss OR
GTCP	Arbeitgeberverband Schweiz. Textilveredlungsindustr.	01.07.84 bis 30.06.87	10 Wochen vor und 10 Wochen nach der Geburt	gemäss Art. 35, Abs. 2 ArG (8 Wochen)
GTCP	Arbeitgeberverband Schweiz. Papier-Industrieller	01.01.86 bis 31.12.88	OR	1. DJ 1 Monat vom 2. DJ an 2 Monate vom 5. DJ an 3 Monate vom 10. DJ an 5 Monate vom 20. DJ an 6 Monate Karenzfrist von 3 Mon.
GTCP	Verband Basler Chemischer Industrieller (Leitvertrag für Chemie in der CH)	01.01.84 bis 31.12.86	8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt	8 Wochen
GTCP	Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie (VATI)	01.01.84 bis 31.12.86	während der ärztlich bescheinigten Schwangerschaft und in den 8 Wochen nach der Geburt, falls die Dienst- dauer mind. 270 Tage be- standen hat	12 Wochen Karenzfrist: 270 Tage (davon 8 nach der Geburt)
				./.

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
GTCP	Schoeller Textil AG	Ende 84 bis Ende 86	während der ärztlich bescheinigten Schwangerschaft und in den 8 Wochen nach der Geburt, sofern das Arbeitsverhältnis mind. 270 Tage gedauert hat	unter 9 Monaten Arbeitsverhält.: OR über 9 Monaten Arbeitsverhält.: 10 Wochen (davon 8 Wochen nach der Geburt)
SSM (Schweiz. Medienschaft.)	SRG	08.07.78 bis 31.12.87	ab 4. Monat Schwangerschaft	6 Wochen vor und 10 Wochen nach der Geburt unbezahlter Urlaub bis zu 10 Monaten
GDP	Schweiz. Verband Grafischer Unternehmen (SVGU)	84 bis 88	12 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt	10 Wochen
SMUV	Arbeitgeberkonvent der Uhrenindustr.	01.06.86 bis 31.05.91	24 Wochen vor der Geburt ab Eintrittsjahr	Lohnfortzahlung: 1. DJ 1 Monat 2./3. DJ 2 Monate 3./7. DJ 3 Monate 8./9. DJ 4 Monate 10./19. DJ 5 Monate nach 20. DJ 6 Monate Leistungsdauer gilt gesondert für alle Krankheits- und Geburtsfälle.

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
SMUV	Arbeitgeberverband Schweiz. Maschinen und Metallindustrieller (ASM)	19.07.83 bis 18.07.88	OR	Bei Schwangerschaft im 1. DJ total 2 Monate anstelle von nur 1 Monat allerdings für Krankheit und Schwangerschaft zusammen
SLB	Verband Schweiz. Druck-Unternehmen (VSD)	zurzeit in Kraft	im 1. DJ 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt ab 2. DJ 12 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt	10 Wochen
SLB	Verband schweiz. Grafischer Unternehmen (SVGÜ)	bis 31.08.86 in Verhandlung jedoch noch nicht ratifiz. (Stand 13.10.86)	1 DJ. 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt ab 2. DJ. 12 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt 1 DJ. 12 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt ab 2. DJ 14 Wochen vor und 10 Wochen nach der Geburt	10 Wochen 10 Wochen

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
VBLA	Bekleidungsindustrie	01.05.84 bis 31.12.87	OR	gemäss OR: 80 % des Lohnes (kein spezieller Mutterschaftsurlaub)
VBLA	Schuhindustrie	01.05.84 bis 31.12.87	bei Schwangerschaft nach 3. Monat und während Mutterschaftsurlaub	80 % des Lohnes im 1. DJ 3 Wochen im 2. DJ 2 Monate 3. - 10. DJ 3 Monate 11. - 15. DJ 4 Monate 16. - 20. DJ 5 Monate ab 21. DJ 6 Monate
VBLA	Schweiz. Reiseartikel- und Lederwaren- Industrie	01.01.86 bis 31.12.88	Kündigungsschutz währ. ganzer Dauer der Schwangerschaft	gemäss OR 80 % des Lohn.
VBLA	Damen-, Knaben- kleider- und Wäscheschneidereien	seit 1982	8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt	gemäss OR 80 % des Lohn.
VBLA	Coiffeurgewerbe	01.03.86 bis 31.12.88	nach OR	Lohnfortzahlung: bis 1 Mt. DJ 6 Tage 2 Mt. DJ 12 Tage 3 Mt. DJ 3 Wochen 6 Mt. DJ 6 Wochen 9 Mt. DJ 9 Wochen 1 DJ 3 Monate 2 DJ 6 Monate mehr als 5 DJ 360 Tage

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
VHTL	Coop Schweiz	01.01.85 bis 31.12.86	OR	<p>im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat voller Lohn</p> <p>ab 2. Anstellungsjahr: 10 Wochen voller Lohn</p> <p>Allg. Anwendung in Coop: Hat die Mitarbeiterin im vergangenen Jahr bereits Krankenlohn bezogen, wird nur noch die Diff. bis zum Maximum ausgerichtet.</p>
VHTL	Coop Bern	01.01.86 bis 31.12.88	OR	<p>im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat voller Lohn</p> <p>ab 2. Anstellungsjahr: 8 Wochen voller Lohn</p>
VHTL	Coop LVZ Zürich	01.01.86 bis 31.12.89	12 Wochen vor und 12 Wochen nach Geburt	<p>im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat voller Lohn</p> <p>ab 2. Anstellungsjahr: 10 Wochen voller Lohn</p>
VHTL	Migros	01.01.84 bis 31.12.86	OR	<p>gemäss Krankheit:</p> <p>im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat voller Lohn</p> <p>im 2. Anstellungsjahr: 2 Monate voller Lohn etc.</p>

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
VHTL	Usego	01.07.83 bis 31.12.86	OR	1. DJ. 9 Wochen ab 2. DJ 12 Wochen
VHTL	Toni Molkerei	01.01.86 bis 31.12.86	OR	Anspruch auf 2 Monate Arbeitsunterbruch. 1 Monat 75 % Lohn im 1. DJ ab 2. DJ 100 % Lohn. Schwangerschaft ist Krankheit gleichgestellt.
VHTL	Brauereiindustrie	01.01.86 bis 31.12.88		Kein Mutterschaftsurlaub nach OR: 80 - 100 % des Lohnes je nach Bereich
VHTL	Schokoladeindustrie	ab 01.01.87	während Krankenlohn- zahlung	Kein Mutterschaftsurlaub wie Krankenlohnzahlung 80 % des Lohnes
VHTL	Gärtnereien	01.01.86 bis 31.12.87	OR	Kein Mutterschaftsurlaub nach OR: 80 % des Lohnes
VHTL	Konservenindustrie	01.01.84 bis 31.12.86	OR	der Mindestlohn wird während insgesamt 12 Wochen vor und nach Geburt entrichtet. 100 % Lohn

Gewerkschaft	Arbeitgeber	GAV-Laufzeit	Kündigungsschutz	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub
VHTL	Knorr-Thayngen	01.01.86 bis 31.12.86	OR	im 1. Dienstjahr: während höchstens 6 Wochen vor der Geburt und während 8 Wochen nach der Geburt je das halbe Gehalt. im 2. Dienstjahr: während höchstens 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt das halbe Gehalt ab 3. Dienstjahr: während 6 Wochen vor der Geburt das volle Gehalt und 8 Wochen nach der Geburt das volle Gehalt.

VPOD Frauenkommission

Regelungen bei Schwangerschafts- / Mutterschaftsurlaub, Umfrage bei kantonen- und ausgewählten städtischen Verwaltungen,
Stand 1.1.1984

Verwaltung Administration	Regelung aus dem Jahr 19..	Dauer des bez. Mutterschaftsurlaubs falls Dienstverhältnis weitergeführt	Dauer des bez. Mutterschaftsurlaubs falls Dienstverhältnis nicht weitergeführt	Kürzung in % falls nicht Alleinerdienerin	Stillurlaub in Wochen	Dauer des unbez. Urlaubs	Für Bezug des vollen Mutterschaftsurlaubs notwendige Anstellungsdauer (Karenzfrist)
<u>Kantone</u>							
Zürich	80	2 Monate	1 Monat	-	-	-	12 Monate
Bern	73	2 Mo. vor, 8 Mo. nach Geburt		-	-	-	-
Luzern	83	12 Wochen		-	-	-	-
Uri	78	8 Wochen		-	-	-	-
Schwyz	?	3 Monate	8 Wochen	-	-	-	-
Obwalden	-	-		-	-	-	-
Nidwalden	-	-		-	-	-	-
Glarus	-	-		-	-	-	-
Zug	76	10 Wochen		-	-	-	-
Freiburg	83	16 Wochen		-	-	-	9 Monate 1
Solothurn	81	8 Wochen		-	-	-	2 Jahre 2
Basel-Stadt	77	8 Wochen		-	-	-	-
Basel-Land	80	12 Wochen	6 Wochen	20 %	ja aber unbezahlt	1 Jahr	-
Schaffhausen	84	3 Monate		-	-	-	9 Monate 3
Appenzell a. Rh.	78	10 Wochen		-	-	-	-
Appenzell i. Rh.	-	-		-	-	-	-

- = keine Regelung
 1 = falls weniger als 9 Monate: 8 Wochen bez. Url.
 2 = falls weniger als 2 Jahre: 6 Wochen " "
 3 = falls weniger als 9 Monate: 1 1/2 Monate " "
 4 = falls weniger als 12 Monate: 75 % des Lohnes

Verwaltung Administration	Regelung aus dem Jahr 19..	Dauer des bez. Mutterschaftsurlaubs falls Dienstverhältnis weitergeführt	Dauer des bez. Mutterschaftsurlaubs falls Dienstverhältnis nicht weitergeführt	Kürzung in % falls nicht alleinverdienend	Urlaub in Wochen	Dauer des unbez. Urlaubs in Wochen	Für Bezugs des vollen Mutterschaftsurlaubes notwendige Anstellungsdauer (Karenzfrist)
Kantone							
St. Gallen	80	2 Monate	1 Monat	-	-	-	1 Jahr
Graubünden	82	8 Wochen	-	-	-	6 Mt. 100 % od. 12 Mt. 50 %	1 Jahr *
Aargau	83	10 Wochen	4 Wochen	-	-	-	6 Monate
Thurgau	80	10 Wochen	4 Wochen	-	-	-	-
Tessin	54	10 Wochen	6 Wochen	-	-	6 Monate	-
Vaud	?	3 Monate	-	-	-	-	9 Monate
Wallis	82	16 Wochen	8 Wochen	-	-	-	-
Neuchâtel	82	4 Monate	-	-	-	-	-
Genève	73	16 Wochen	-	-	-	-	6 Monate **
Jura	78	16 Wochen	-	-	-	-	-
<i>4 Wo. falls bereits 1 J. im Dienstv.</i>							
Städte							
Zürich	77	10 Wochen	-	-	-	-	12 Monate ***
Bern	79	12 Wochen	-	-	-	-	-
Luzern	-	16 Wochen	-	-	-	-	-
St. Gallen	-	2 Monate	-	-	-	-	-
Genève	82	16 Wochen	4 Wo. pro Jahr Dienstverhältnis	-	-	12 Monate	6 Monate ****
Bund	77	2 Monate	-	-	-	-	-

* = falls weniger als 1 Jahr: 6 Wochen bez. Urlaub
 ** = falls weniger als 6 Monate: 3 Wochen bez. Urlaub
 *** = falls weniger als 3 Monate: 3 Wochen bez. Urlaub
 zw. 3 u. 6 Mt.: 5 Wochen bez. Urlaub
 zw. 6 u. 12 Mt.: 8 Wochen bez. Urlaub
 **** = 4 Wochen pro Jahr Dienstverhältnis