Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1988)
Heft: 4: Neue Armut : neue Sozialpolitik

Artikel: Mutterschaftsschutz : wie weiter?
Autor: Schmid, Sybilla
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584211

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. Siehe Rechtliche Hinweise.

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. Voir Informations légales.

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. See Legal notice.

Download PDF: 26.04.2025

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

MUTTERSCHAFTSSCHUTZ
WIE WEITER?

Die Abstimmung vom 6. Dezember 1987 brachte ein böses Erwachen für alle, die gehofft hatten, mit der Revision des Gesetzes über die Kranken- und Mutterschaftsversicherung (KMVG) würde endlich der seit 1945 bestehende Verfassungsauftrag zur Schaffung einer Mutterschaftsversicherung erfüllt. Nur 47,4% der Stimmberechtigten nahmen an der Abstimmung teil. Von ihnen verwarfen 71,3% die Vorlage, also bleiben nicht einmal 30% BefürworterInnen.

Auch wenn sich die ablehnenden Stimmen gegen die höhere Kostenbeteiligung der Patienten und diejenigen gegen eine Mutterschaftsversicherung kumuliert haben, so ist das nur ein schwacher Trost; denn 1984, als nur die Mutterschaftsversicherung-Initiative zur Abstimmung gelangte, war die Zustimmung mit 16% Ja noch viel geringer ausgefallen.

UNPOPULÄRE LOHNPROZENTE

Es scheint, dass neue zusätzliche Lohnprozente in einer Volksabstimmung keine Chance mehr haben, nachdem die Lohnabhängigen für die zweifelhafte 2. Säule Unsummen berappen müssen. Die Demagogie des Gewerbeverbandes «Schwangerschafts-Subventionen für die Reichen?» verhallte nicht ungehört. Mangelnde Solidarität und reiner Egoismus gesellten sich zu einer weitverbreitenden Abneigung gegen Lohnsteuern, die den Versicherten vermeintlich nicht viel bringen. Eines steht fest: Die Linke muss andere Wege gehen, will sie ihre sozialpolitischen Zielsetzungen verwirklichen. Das heisst aber noch lange nicht, dass der Mutterschaftsschutz erneut für Jahrzehnte ad acta gelegt werden muss.

GAV ODER PARLAMENT?

Wie soll es weitergehen? Gilt es nun die Gesamtarbeitsverträge auszubauen oder sollen wir uns auf parlamentarische Vorstösse beschränken? Auf Anfrage erklärten sowohl SGB Vizepräsidentin, *Ruth Dreyfuss* wie auch die bisherige SMUV-Frauensekretärin, *Francesca Hauswirth,* übereinstimmend, dass beide Wege beschritten werden müssen.

Vieles spricht für die Ansicht der beiden Gewerkschaftsfunktionärinnen. GAV-Regelungen und Gesetze stehen sich nicht alternativ gegenüber, sondern bilden eine sinnvolle Ergänzung. Die Gesamtarbeitsverträge haben den entscheidenden Nachteil, dass sie nicht für alle erwerbstätigen Frauen gelten und dass sie immer wieder neu ausgehandelt werden müssen. Gerade in Branchen mit einer hohen Frauendichte gibt es zahlreiche Betriebe, die keinen Gesamtarbeitsvertrag kennen, zum Beispiel im Detailhandel oder im Metallgewerbe. In anderen «Frauenbranchen» gibt es zwar Gesamtarbeitsverträge, aber solche, die nur das Minimum festlegen. Das gilt zum Beispiel für den GAV in der Bekleidungsindustrie, welcher Kündigungsschutz und Mutterschaftsurlaub nach OR-Bestimmungen gewährleistet. Die GAV beruhen meistens auf Absprachen zwischen Männern. Selten sind in den Verhandlungsdelegationen mehrheitlich Frauen anzutreffen. Auch das könnte ein Grund dafür sein, dass der Mutterschaftsschutz in den Verträgen nicht besser verankert ist.

Es gibt aber auch bahnbrechende GAV-Regelungen. Der Vertrag zwischen dem Syndikat Schweizerischer Medienschaffender und der SRG ist beinahe mustergültig mit seinem Kündigungsschutz ab dem 4. Monat der Schwangerschaft, seinem 16-wöchigen, bezahlten Mutterschaftsurlaub und der Möglichkeit, bis 10 Monate unbezahlten Urlaub zu nehmen. Andere Verträge kennen den Kündigungsschutz während der gesamten Dauer der Schwangerschaft. Der GTCP ist das im Textilbereich gelungen, und in der Reiseartikel- und Lederwaren-Industrie ist das auch gültig. Diese bereits praktisch wirksamen Beispiele entkräften den Vorwurf, dass Mutterschaftsschutz wirtschaftlich nicht tragbar sei.

Parlamentarische Vorstösse haben den Vorteil, allgemeine Gültigkeit beanspruchen zu können. Aber die Mehrheitsverhältnisse in den Parlamenten machen es schwierig, einen politischen Konsens herzustellen. Gerade in sozialpolitischen Fragen tun sich die Parlamente besonders schwer. Nach den letztjährigen Nationalratswahlen scheint es auf eidgenössischer Ebene nicht einfacher geworden zu sein, denn die Sitzgewinne der Grünen werden kompensiert durch Verluste der SP und der POCH. Auch müssen die gemässigt Grünen erst noch Farbe bekennen, was ihre Haltung gegenüber dem sozialen Fortschritt ist. Auf kantonaler und kommunaler Ebene scheinen Fortschritte etwas leichter. So kennen Stadt und Kanton Zürich neu den Kündigungsschutz während der ganzen Schwangerschaft plus 16 Wochen danach und 16, bzw. 14 Wochen bezahlten Urlaub.

Nach dem Nein zur KMVG-Revision wird die Verwirklichung des Mutterschaftsschutzes nur noch etappenweise vor sich gehen.

DIE MEDIZINISCHEN KOSTEN

Die Bezahlung sämtlicher Arzt- und Pflegekosten, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt auftreten, wird durch die vom SGB lancierte Krankenversicherungs-Initiative postuliert. Die Krankenkassen-Initiative des Krankenkassen-Konkordats fordert die Erhöhung der Bundesbeiträge an die Krankenversicherung. Damit wäre die Kostenfrage im medizinischen Bereich gelöst.

Die SGB-Initiative wirft auch die Frage des Krankentaggeldes wieder auf. Allerdings gehört das Mutterschaftstaggeld nicht dazu, ausgehend vom Grundgedanken, dass Mutterschaft keine Krankheit ist. Das Mutterschaftstaggeld muss also anderweitig geregelt werden.

DAS MUTTERSCHAFTS-TAGGELD

Die SP hat nun einen entsprechenden Vorstoss im Nationalrat und im Ständerat gemacht. Die Motion fordert die *Fortsetzung der Lohnfortzahlungspflicht für die Unternehmer während einem Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.* Der Mutterschaftsurlaub darf auch infolge Krankheit nicht gekürzt werden. Mit dieser Revision des Obligationenrechts (OR) würden mehrere Verbesserungen erzielt:

– Ausdehnung des Mutterschaftsurlaubs auf 16 Wochen
– Lohnfortzahlungsgarantie
– Entflechtung von Krankheit und Mutterschaft.

Natürlich wäre es eine Illusion, zu glauben, dass diese Motion widerstandslos gutgeheissen wird. Dieselben Kreise, welche gegen die KMVG-Vorlage das Referendum ergriffen haben, werden gegen den Inhalt dieser Motion Sturm laufen.

DER KÜNDIGUNGS-SCHUTZ

Der Kündigungsschutz betrifft ebenfalls das OR. In diesem Bereich ist eine Initiative des CNG hängig. Sie wird ohne direkten Gegenvorschlag zur Abstimmung gelangen. Im sogenannten informellen Gegenvorschlag, erarbeitet durch die vorbereitenden Kommissionen der Räte, passierte der umfassende Kündigungsschutz während der gesamten Dauer der Schwangerschaft und während eines 16wöchigen Mutterschaftsurlaubs diskussionslos. Vielleicht wird das aber nachträglich wieder in Frage gestellt.

KANTONALE MUTTER-SCHAFTSBEITRÄGE

Neben den Ansprüchen, die sich aus einer Erwerbstätigkeit der werdenden Mütter ergeben, sollten noch zusätzlich sogenannte Härtefälle berücksichtigt werden können, zum Beispiel arbeitslose Frauen und solche, die noch zuwenig lang an einem Arbeitsplatz arbeiten, um anspruchsberechtigt zu sein,

oder ledige Mütter. In diesem Bereich drängen sich kantonale Lösungen auf. Dazu gibt es bereits mehrjährige Erfahrungen. Im Kanton Zug werden seit 1983 in Härtefällen kantonale Mutterschaftsbeiträge ausgerichtet. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach der Situation der Mutter oder der Eltern und wird sozial abgestuft.

Bei einer solchen Lösung ist darauf zu achten, dass ein klares Bezugsrecht für die Anspruchberechtigten besteht, trotz des hier zur Anwendung gelangenden Fürsorgeprinzips.

ARBEITSPLATZ-GARANTIE, ELTERNURLAUB . . .

Je nachdem, welches Schicksal die OR-Revisionen erleiden, ergeben sich andere Ansprüche an die GAV-Erneuerungen. Sollten Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung auf gesetzlicher Ebene nicht zustande kommen, müssten prioritär diese Forderungen in die GAV integriert werden. Im umgekehrten Fall könnten die GAV weitergehende Forderungen stellen, allen voran die Forderung nach Arbeitsplatzgarantie nach dem Mutterschaftsurlaub und die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen und zwar für die Väter wie für die Mütter usw . . . Sybilla Schmid

FOTO: HÉLÈNE TÖBLER