

**Zeitschrift:** Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen  
**Herausgeber:** Emanzipation  
**Band:** 10 (1984)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Wo bleibt der Mutterschutz?  
**Autor:** Karli, Rita  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-360161>

### **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:** 31.03.2025

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



DAS WAR 1977 – UND HEUTE ?

# Wo bleibt der Mutterschutz ?

**Es ist verwirrend: die Abstimmung über die Mutterschaftsinitiative wird vom Bundesrat auf die lange Bank geschoben und wann und wie die Revision des Kranken- und Unfallgesetzes (KUVG) kommen soll, weiss auch noch niemand.**

**Für die OFRA, als eine der Mitinitiantinnen, bleibt aber die Initiative weiterhin ein Thema. Wir finden dieser Verschleppungstaktik daneben.**

Die Angelegenheit ist nämlich sonnenklar. Die Schweiz steht im internationalen Vergleich punkto Mutterschaftsschutz mehr als schlecht da. Seit 1945 besteht zwar mit dem Familienschutzartikel der Verfassung ein klarer Auftrag an den schweizerischen Gesetzgeber, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Es gibt aber dieses Mutterschutzgesetz bisher nicht. In verschiedenen Gesetzen, im Arbeitsgesetz, im Obligationenrecht und in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen, im Beamtengesetz und im KUVG (Kranken- und Unfallversicherungsgesetz) finden sich vereinzelte Bestimmungen. Eine umfassende Mutterschaftsversicherung, die sowohl die gesundheitliche Sicherung der Frau und des Kindes als auch die wichtigen Fragen des Arbeitsverhältnisses der berufstätigen künftigen Mutter enthält, existiert nicht. Der Schutz für die Frauen fällt je nach Krankenkasse und je nach Arbeitsvertrag verschieden aus. Viele Frauen sind gar nicht versichert.

Viele Frauen schöpfen nicht einmal die bestehenden gesetzlichen minimalen Bestimmungen aus: z.T. weil sie diese — verständlicherweise — nicht kennen.

## Mutterschaftsschutz im europäischen Vergleich

Die Sozialcharta sieht einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 12 Wochen vor. Bezahlt werden soll dieser Urlaub aus öffentlichen Mitteln. Während des Mutterschaftsurlaubes ist eine Kündigung ungesetzlich. Es besteht für die Vertragsparteien die Pflicht alle geeigneten und notwendigen Massnahmen zu treffen um die wirksame Ausübung des Rechtes der Mütter und deren sozialen und wirtschaftlichen Schutz zu gewährleisten (Art. 8 und Art. 17 der europäischen Menschenrechtskonvention).

In einigen Ländern besteht ein Mutterschaftsschutz der noch weiter geht als derjenige, welcher in der Sozialcharta zu finden ist. Es gibt Mutterschaftsurlaube bis zu 24 Wochen. Geldleistungen betragen in gewissen Ländern zwischen 50 und 100 Prozent des Lohnes.

In verschiedenen Ländern besteht die Möglichkeit den Mutterschaftsurlaub über die normale vom Gesetz vorgeschriebene Dauer hinaus zu verlängern. Auch in einem solchen Fall verliert eine Mutter nicht ihre aus dem Arbeitsverhältnis fliessenden Rechte.

In nordischen Ländern werden auch dem Vater Geldleistungen zugesprochen. Er kann auch den verlängerten Urlaub in Anspruch nehmen, oder aber die Eltern können den Urlaub unter sich aufteilen. In Schweden existiert zum Beispiel ein neunmonatiger Elternurlaub. In den ersten 8 Monaten erhält der Elternteil, der den Urlaub nimmt 90 Prozent seines Gehalts. Im letzten Monat ca. Fr. 15.— pro Tag. Die einzelnen Regelungen von verschiedenen Ländern sind aus der Tabelle ersichtlich.

Die von unserer Initiative vorgesehenen Bestimmungen sind auf dieser Linie.

Es ist vorgesehen, eine umfassende Mutterschaftsversicherung mit bezahltem Elternurlaub einzurichten. Bei unteren Einkommen soll das Familieneinkommen in vollem Umfang gesichert sein, bei höheren Einkommen steigen die Leistungen abneh-

**Auf dem nationalen Sekretariat der OFRA können folgende Artikel zur Unterstützung der Mutterschaftskampagne bestellt werden:**

|                       |          |
|-----------------------|----------|
| ... Ex. MSV-Broschüre | Fr. 3.50 |
| ... Ex. Kleber        | 1.—      |
| ... Ex. Knöpfe        | 1.50     |

**Bitte an folgende Adresse schicken:  
OFRA Schweiz, Postfach 4076,  
3001 Bern.**

## Internationaler Vergleich zum Schutz der Mutterschaft

### Artikel 8 EMRK

#### Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Schutz

Um eine wirksame Ausübung des Rechtes der Arbeitnehmerinnen auf Schutz zu gewährleisten, verpflichten die Vertragsparteien,

1. sicherzustellen, dass Frauen vor und nach der Niederkunft eine Arbeitsbefreiung von insgesamt 12 Wochen erhalten, und zwar entweder in Form eines bezahlten Urlaubs oder durch angemessene Leistungen der sozialen Sicherheit oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln;
2. es als ungesetzlich zu betrachten, dass ein Arbeitgeber einer Frau während ihrer Abwesenheit infolge Mutterschaftsurlaub oder so kündigt, dass die Kündigungsfrist während einer solchen Abwesenheit abläuft;
3. sicherzustellen, dass Mütter, die ihre Kinder stillen, für diesen Zweck Anspruch auf ausreichende Arbeitsunterbrechung haben;

### Artikel 17 EMRK

#### Das Recht der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz

Um die wirksame Ausübung des Rechtes der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz zu gewährleisten, werden die Vertragsparteien alle hierzu geeigneten und notwendigen Massnahmen treffen, einschliesslich der Schaffung und Unterhaltung geeigneter Einrichtungen und Dienste.  
(aus der Europäischen Menschenrechtskonvention)

mend zum Einkommen. Berechnungsgrundlage ist das Familieneinkommen. Es soll vermieden werden, dass aus finanziellen Gründen, weil meistens das Einkommen der Frau kleiner ist, vor allem Frauen den Elternurlaub beziehen. Es soll keine Rolle spielen ob Vater oder Mutter den Elternurlaub beziehen. Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung geschieht, so ist vorgesehen, durch alle erwerbstätigen Personen nach dem Modell der AHV. Der Schutz der Mutterschaft ist so eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für die gesamte Dauer der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubes und des Elternurlaubes ist ein Kündigungsverbot vorgeschlagen.

### Ist Mutterschaft eine Krankheit?

Der Bundesrat verwies bei seiner Ablehnung der Initiative u.a. auf die laufende Revision des KUVG. Im neuen KUVG sollen tatsächlich kleine Verbesserungen im Sinne der Initiative kommen. Die Forderungen der Initiantinnen gehen aber weiter und der Bundesrat beschränkt sich nicht von ungefähr auf die KUVG-Revision. Es ist die alte Ablenkungstaktik. Die Regelung des Elternurlaubs und die Einrichtung einer eigenständigen Mutterschaftsversicherung werden so verhindert.

Ganz abgesehen davon, dass eine Schwangerschaft einfach keine Krankheit ist und deshalb nicht im KUVG geregelt sein soll. Solange eine Mutterschaft als Krankheit betrachtet wird, sind wieder die Väter nicht miteinbezogen und die Rollenverteilung wird dadurch zementiert. Es ist deshalb wichtig, dass Väter früh beteiligt werden und so eine emotionale Bindung an das Kind gefördert wird. Der Mann wird so eher die volle Verantwortung für das Kind übernehmen.

Mutterschaftsschutz und Elternurlaub sind ein bescheidenes Lösungsmuster für den Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Diese Bestimmungen ermöglichen einen Schritt zur Gleichberechtigung auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Die Lasten der Kinderbetreuung sollen nicht mehr nur von den Frauen getragen werden. Frauen sollen sich nicht mehr entscheiden müssen zwischen Kind und Beruf. Sie sollen auch nicht den gesellschaftlich bedingten Widerspruch durch individuellen Balanceakt in den Partnerschaften, im Berufsleben, in den eigenen Ansprüchen und im eigenen Selbstwertgefühl ausgleichen müssen.

Rita Karli

|             | Dauer des Mutterschaftsurlaubes | Dauer der freiwilligen Urlaubsverlängerung    | Lohnfortzahlung in % des Lohnes                                                                                    | Kündigungsverbot                                                                        |
|-------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Schweiz     | 8 Wochen                        | keine                                         | 3 Wochen im ersten Jahr, 1 Monat im 2. Jahr, 2 Mon. nach 2-4 Jahren, 3 Mon. nach 5-10 Jahren. % wie bei Krankheit. | 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt                                               |
| BRD         | 6 Monate                        | 1 Jahr                                        | 6 Monate zu 100%                                                                                                   | ab Beginn der Schw. schaft bis 4 Mon. nach Geburt und während freiwilliger Verlängerung |
| Österreich  | 16 Wochen                       | 1 Jahr                                        | 16 Wochen zu 100%                                                                                                  | ab Beginn der Schw. schaft bis 16. Mon. nach Geburt                                     |
| Italien     | 24 Wochen                       | 6 Monate bei 30% des Lohnes Vater oder Mutter | 24 Wochen zu 80%                                                                                                   | ab Beginn der Schw. schaft bis 1 Jahr nach Geburt                                       |
| Frankreich  | 14 Wochen                       | 1 Jahr                                        | 14 Wochen zu 90%                                                                                                   | ab Beginn der Schw. schaft bis 12 Wochen nach Geburt                                    |
| Belgien     | 14 Wochen                       |                                               | 14 Wochen zu 50%                                                                                                   |                                                                                         |
| Niederlande | 12 Wochen                       |                                               | 12 Wochen zu 100%                                                                                                  |                                                                                         |
| Schweden    | 12 Wochen                       | 18 Monate für Vater oder Mutter               | 12 Wochen zu 90%                                                                                                   | ab Beginn der Schw. schaft bis Ende freiwilliger Urlaub                                 |
| Polen       | 16 - 18 Wochen                  | auf Anfrage unbezahlter Urlaub                | 16 - 18 Wochen zu 100%                                                                                             | ab Beginn der Schw. schaft und während Mutterschaftsurlaub                              |
| Ungarn      | 20 Wochen                       | 3 Jahre bei 30% des Lohnes                    | 20 Wochen zu 100%                                                                                                  | ab Beginn der Schw. schaft und während ganzem Urlaub                                    |
| CSSR        | 24 Wochen                       |                                               | 24 Wochen zu 100%                                                                                                  | ab Beginn der Schw. schaft und während ganzem Urlaub                                    |
| DDR         | 26 Wochen                       | 1 Jahr                                        | 26 Wochen zu 100%                                                                                                  | ab Beginn der Schw. schaft und während ganzem Urlaub                                    |