

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 67 (1975)
Heft: 3-4

Artikel: Mutterschaftsschutz
Autor: Zaugg-Alt, Maria
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354735>

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: 06.02.2025

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

Mutterschaftsschutz

Maria Zaugg-Alt

Der 8. Dezember 1974 ist in der Sozialgeschichte unseres Landes jenen Wegmarken zuzuordnen, welche die mangelnde gesellschaftliche Solidarität mit den wirtschaftlich schwächern Bevölkerungsschichten kennzeichnen. Weder die sozialdemokratische-gewerkschaftliche Initiative für eine soziale Krankenversicherung noch der Gegenvorschlag der Bundesversammlung hat vor dem Souverän Gnade gefunden. Damit ist auch erneut die obligatorische Mutterschaftsversicherung auf der Strecke geblieben. Es ist mehr als bedauerlich, dass die kapitalkräftige demagogische Gegenpropaganda obsiegte.

Nach internationalen Massstäben – unter anderem Internationale Arbeitsorganisation, Europarat – sind die Versicherung für die wirtschaftlichen Folgen bei Mutterschaft sowie der gesundheitliche Schutz der Schwangeren und Mütter eine gesellschaftliche Aufgabe, die dem ganzen Volk – Männer und Frauen – obliegt. Die Geburt eines Kindes soll für die Mutter, ob alleinstehend oder verheiratet, frei von finanziellen Sorgen sein. Jedem Kind ist das Recht zu gewährleisten, sich unter sozial bestmöglichen Bedingungen entwickeln und entfalten zu können.

Zunächst ein Hinweis auf *internationale Normen*. Diese sehen neben zahlreichen weiteren Bestimmungen vor:

Internationale Arbeitsorganisation (IAO): Die Übereinkommen aus den Jahren 1919 und 1952: 12 Wochen Urlaub (Schutzfrist) für erwerbstätige Mütter, wovon mindestens 6 Wochen nach der Geburt; Lohnersatz mindestens 2/3; Kündigungsschutz. Ferner die Empfehlung zum Übereinkommen 1952, die sich vor allem an die reichen Industriestaaten richtet: 14 Wochen; voller Lohnersatz; Kündigungsschutz.

Europarat: Empfehlung, 1966, auf Grund der Europäischen Sozialcharta (1961), Artikel 8 betreffend den Schutz der Arbeitnehmerinnen: mindestens 14 Wochen, wovon mindestens 8 Wochen nach der Geburt; volle Lohnzahlung; Kündigungsschutz bis zur 12. Woche nach der Arbeitsunterbrechung.

In beiden Fällen bezieht sich der Kündigungsschutz nicht nur auf die Schutzfrist vor und nach der Niederkunft; er wird wirksam mit dem Vorliegen des ärztlichen Schwangerschaftsattests.

Situation Schweiz

Im gegebenen Rahmen können die folgenden Darlegungen nicht vollständig und nur sehr summarisch sein.

A. Gesundheitlicher Schutz

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), 13. März 1964, in Kraft seit 1. Januar 1966 (Öffentliches Recht).

Das Arbeitsgesetz löste das Fabrikgesetz aus dem Jahre 1914 ab, dessen Bestimmungen in zeitgemässer Form weitgehend integriert wurden. Beachtenswert ist die Ausdehnung des Geltungsbereichs. Es enthält Sonderschutzbestimmungen für weibliche Arbeitnehmer allgemein sowie der Schwangeren und Wöchnerinnen im besondern: Nachtarbeitsverbot, Arbeitszeitvorschriften, Verbot gewisser Arbeiten, *Arbeitsverbot nach der Niederkunft von 8 Wochen beziehungsweise 6 Wochen auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses*, stillende Mütter. Ein Arbeitsverbot vor der Niederkunft fehlt.

Im übrigen verweisen wir auf die Ausführungen über die Krankenversicherung (Kontrolluntersuchungen, ärztliche Betreuung).

B. Arbeitsplatzsicherung

Arbeitsvertrag OR, 1. Januar 1972, revidierter Zehnter Titel und Zehnter Titel bis des Obligationenrechts; 1911, 1936, 1963 (Zivilrecht).

Kündigungsschutz: Gemäss Artikel 337e darf der Arbeitgeber in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. (Nach bisherigem Fabrikgesetz sechs Wochen nach der Niederkunft.)

C. Wirtschaftlicher Schutz

Elemente der Versicherung vor wirtschaftlichen Folgen der Mutterschaft finden sich in der Sozialversicherung (KUVG) und im Arbeitsrecht (Arbeitsverträge OR, Gesamtarbeitsverträge).

a) Krankenversicherung (KUVG 1911, Revision vom 13. März 1964)

Schon zu Beginn des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung (KUVG) im Jahre 1911 ist die Geburt der Krankheit gleichgestellt, bzw. die Mutterschaftsversicherung in die allgemeine Krankenversicherung integriert worden. An und für sich ist das eine begrüssenswerte Lösung; nur haften ihr leider sämtliche Nachteile der Krankenversicherung an, wie zum Beispiel das fehlende Obligatorium. Im alten Gesetz waren nur Leistungen an Wöchnerinnen während mindestens 6 Wochen vorgesehen. Im revidierten Gesetz sind, nach zähem Ringen, wenn auch noch unbefriedigende so doch aner kennenswerte Verbesserungen erzielt worden. Es sieht Leistungen an Schwangere und Wöchnerinnen vor und zwar unter dem Begriff

Leistungen bei Mutterschaft. Danach haben Frauen, die bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse gegen Krankheit versichert

sind (Krankenpflege, Krankengeld) bei Schwangerschaft und Niederkunft die nämlichen Versicherungsleistungen zugut wie im Krankheitsfall. Sie erstrecken sich auf *10 Wochen vor und nach der Niederkunft*, wovon mindestens 6 Wochen nach der Geburt liegen müssen. Im Rahmen der *Krankenpflegeversicherung* werden ihnen überdies *Spezialleistungen* zuteil, unter anderem Beiträge an die Hebammen- und Arztkosten bei Hausgeburt oder an die Entbindungskosten bei Spitalgeburt; an die Pflegekosten für das Kind, solange es sich bei der Mutter im Spital aufhält, oder für seine Pflege und Behandlung, wenn es bei Hausgeburt innert 10 Wochen seit der Geburt hospitalisiert werden muss. Mütter, die ihr Kind während mindestens 10 Wochen stillen, haben Anrecht auf ein Stillgeld. Ferner umfassen die Kassenleistungen vier Kontrolluntersuchungen während der Schwangerschaft und eine nach der Geburt.

Im Gegensatz zu vorher sind alle *Krankengeldkassen* (Taggeld/Lohnersatz) auch den erwerbstätigen Frauen zu öffnen. Versicherte, die ihre Erwerbstätigkeit nicht früher als vier Wochen vor der Niederkunft aufgeben, dürfen vor Ablauf der Bezugsdauer von 10 Wochen, das heisst bis mindestens 6 Wochen nach der Geburt, nicht in eine niedrigere Krankengeldkasse versetzt werden. Voraussetzung für den Anspruch auf Krankengeld ist, dass sie keine gesundheitsschädliche Arbeit verrichten. Das Mindesttaggeld ist von einem auf zwei Franken erhöht worden. Die Höchstgrenze für nichterwerbstätige Frauen liegt, je nach Kasse, bei fünf bis sechs Franken.

Schliesslich sind Betriebs- und Berufskrankenkassen verpflichtet, Versicherte, die während der Schwangerschaft oder im Zeitraume der Mutterschaftsleistungen aus dem Betrieb oder Berufsverband austreten, als Mitglied zu behalten, bis die statutarischen Leistungen für das betreffende Wochenbett erschöpft sind.

Die Leistungen bei Mutterschaft dürfen auf die Bezugsdauer der allgemeinen Krankenpflege- und Krankengeldversicherung sowie der Tuberkuloseversicherung nicht angerechnet werden. Es besteht für sie weder ein Selbstbehalt noch eine sogenannte Franchise.

Voraussetzung um in den Genuss dieser Leistungen zu kommen ist (wie vorher) eine Versicherungsdauer bei anerkannten Krankenkassen von wenigstens 270 Tagen vor der Niederkunft, ohne eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten.

Das Gesetz gestattet den Krankenkassen ausdrücklich, für die weiblichen Versicherten, bei gleichen Leistungen, eine um 10 Prozent höhere Prämie zu erheben (vorherige ungeschriebene Praxis bis zu 25 Prozent).

b) Arbeitsvertrag OR (1972)

Artikel 324a verpflichtet den Arbeitgeber, bei Schwangerschaft und Niederkunft einer Arbeitnehmerin den Lohn in gleichem Umfang zu entrichten wie bei Krankheit, das heisst für drei Wochen im ersten Dienstjahr und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach

der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besondern Umständen. Dieser Lohnanspruch bedingt, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Es ist dies nicht nur die erste arbeitsrechtliche Bestimmung über die (teilweise) *Lohnzahlung bei Mutterschaft*, sondern erstmals wird auch eine unbedingte minimale Lohnzahlung bei Krankheit (drei Wochen) vorgeschrieben. Im alten Dienstvertrag OR (Art. 335) lautete die Bestimmung, dass bei «einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag... der Dienstpflichtige, wenn er an der Leistung der Dienste durch Krankheit, schweizerischen Militärdienst oder ähnliche Gründe ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine verhältnismässig kurze Zeit Anspruch auf Lohnzahlung (hat)». Zu den ähnlichen Gründen gehörte auch die Niederkunft, was jedoch nicht von allen Arbeitgebern, ja selbst von einzelnen Richtern nicht anerkannt wurde.

c) *Gesamtarbeitsverträge*

In den letzten Jahrzehnten haben namentlich die Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgebern den Artikel 335 OR (neu 324a) konkretisiert und entsprechend auch die Arbeits- bzw. Gewerbegerichte bei ihren Entscheidungen beeinflusst. So gilt normalerweise bei einer Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten ein Krankenlohnanspruch von einer Woche, bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten von 2 Wochen, bis zu 9 Monaten 3 Wochen, bis zu einem Jahr 4 Wochen, bei 2 bis 4 Jahren 2 Monate, bei 5 bis 9 Jahren 3 Monate usw. In den meisten Gesamtarbeitsverträgen ist indessen eine bedeutend längere Dauer vereinbart. Zudem wird vielfach für eine länger dauernde Krankheit eine Taggeldversicherung mit aufgeschobener Wirkung abgeschlossen.

Bekannt ist auch die gesamtarbeitsvertragliche Lösung, wonach die Arbeitnehmer, Männer und Frauen, verpflichtet werden, einer Krankengeldkasse beizutreten, an deren Prämien der Arbeitgeber mindestens die Hälfte leistet. Dadurch wird zwar nicht immer der volle Lohnersatz (für eine verhältnismässig kurze Zeit) gewährleistet, dagegen wird die etwas niedrigere Krankengeldleistung durch den Anspruch auf eine längere Bezugsdauer (720 Tage) kompensiert.

Lücken in der Gesetzgebung

a) *Krankenversicherung*

An und für sich könnten erwerbstätige Frauen, die bei einer anerkannten Krankenkasse für ein angemessenes Krankengeld (Lohnersatz) und für Krankenpflege versichert sind, im Falle der Mutterschaft einen einigermaßen befriedigenden Schutz geniessen. Dem steht jedoch das fehlende allgemeine Obligatorium entgegen. Ver-

schiedene Kantone und Gemeinden kennen zwar ein Obligatorium, begrenzen es aber in der Regel auf bestimmte Einkommensklassen. (Privatversicherungen schliessen Mutterschaftsleistungen oft aus.) *Lohnersatz für Erwerbstätige*. Soweit sie nicht einer Kollektivversicherung unterstellt sind, deren Prämien von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden, haben die *hohen Prämien für die Krankengeldversicherung* zur Folge, dass ein grosser Teil der Frauen nicht für einen ausreichenden Lohnersatz – mindestens 80 Prozent – versichert ist. Diese Tendenz wird durch die niedrigen Frauenlöhne sowie die um zehn Prozent höheren Frauenprämien gefördert. Im groben Durchschnitt kostet die Prämie für ein Taggeld von 40 Franken ab erstem Tag etwa 50 Franken monatlich. (Zehntausende von Arbeitnehmerinnen, wovon Tausende von Alleinstehenden mit Familienpflichten, verdienen 1000 bis 1400 Franken im Monat.)

Taggeld für Nichterwerbstätige. Gemäss Bundesgesetz beträgt allgemein das Mindesttaggeld groteskerweise zwei Franken; es kann bis zu sechs Franken erhöht werden. Wenn überhaupt nichterwerbstätige Ehefrauen für ein Taggeld versichert sind – oft sind sie es nicht, weil die Prokopfprämien im Familienbudget sehr ins Gewicht fallen –, beschränkt sich die Versicherung in der Regel auf das ungenügende minimale Taggeld.

Krankenpflege (Arzt, Arzneimittel, Spitalkostendeckung auf der allgemeinen Abteilung). Je nach Finanzsituation vermögen die durch den Bund subventionierten Leistungen bei Mutterschaft die Spitalkosten zu decken. Je länger je mehr erfordert indessen die rapide Kostensteigerung eine Spitalzusatzversicherung für Verpflegung und Unterkunft. (Die ohne Zusatzversicherung nicht gedeckten Kosten sind von Kanton zu Kanton unterschiedlich und variieren von Fr. 12.– im Kanton Zürich bis zu Fr. 50.– im Kanton Wallis.) Frauen, die nicht für Krankenpflege versichert sind, haben keinen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.

b) Arbeitsvertrag OR (Lohnzahlung durch den Arbeitgeber)

Nicht alle Frauen gelangen bei vorgesehenen 3 Wochen im ersten Dienstjahr und nachher bei einer angemessenen längeren Zeit in den Genuss der Lohnzahlung während der Schutzfrist von total zehn Wochen vor und nach der Geburt. Überdies wird in der Regel die Bezugsdauer der Lohnzahlung bei Mutterschaft bei einer allfälligen Krankheit angerechnet; es kann also vorkommen, dass entweder bei Krankheit oder bei Mutterschaft kein Lohnanspruch mehr besteht. Hinzu kommt, dass wenn eine Frau ihr Arbeitsverhältnis vor der Niederkunft kündigt, sie keinen Lohnanspruch mehr hat; in der Regel fehlt hier auch die Krankengeldversicherung und damit ein Taggeld. Im weitem ist darauf hinzuweisen, dass Arbeitgeber, um das je achtwöchige Kündigungsverbot vor und nach der Niederkunft zu umgehen, bzw. sich der Lohnzahlung zu entschlagen, der Arbeit-

nehmerin – das kommt vor – den «gutgemeinten» Ratschlag geben, ihre Arbeit doch jetzt aufzugeben und zu kündigen. Es kommt auch vor, dass Arbeitgeber die Lohnzahlung bei Mutterschaft von der Verpflichtung der Arbeitnehmerin abhängig machen, nach der Niederkunft die Beschäftigung während mindestens sechs Monaten wieder aufzunehmen.

c) Arbeitsplatzsicherung

Eine empfindliche Gesetzeslücke stellt der fehlende umfassende Kündigungsschutz vom Vorliegen des ärztlichen Schwangerschaftsattests an dar. Ausserhalb des Kündigungsverbot von acht Wochen vor der Niederkunft kann einer schwangeren Frau jederzeit gekündigt werden.

Fazit

Der in unseren Gesetzen vorgesehene Mutterschutz erfüllt, im Gegensatz zu vergleichbaren Ländern, die internationalen Mindestnormen nicht. Selbst in diesem ungenügenden Rahmen ist er nicht eindeutig und allgemein gewährleistet. Der Willkür ist breiter Raum gegeben, um so mehr als, abgesehen von den von Kasse zu Kasse unterschiedlichen Regelungen, es dem Laien kaum möglich ist, sich in der Gesetzgebung zurechtzufinden.

Mit dem von der sozialdemokratischen-gewerkschaftlichen Initiative geforderten umfassenden Obligatorium wäre diese bedenkliche und für die Schweiz unwürdige Situation beseitigt worden. Dass die Krankenversicherungsinitiative die in andern Staaten ebenfalls längst übliche Familienversicherung gebracht hätte, sei schliesslich nicht unerwähnt; desgleichen, dass durch die lohnprozentuale Beitrags-erhebung die ungerechte Prämienungleichheit zwischen den Geschlechtern aufgehoben worden wäre.

Während bei uns die Verwirklichung eines minimalen Mutterschutzes sich geradezu in sagenhaft langsamem Tempo vollzieht, ist gemäss der *Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten*¹ der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahre 1965 in andern Ländern der Mutterschutz, im Interesse auch des Kindes, wesentlich weiter entwickelt worden.

In diesem Sinne und in der Erwartung, dass die zeitgemässe Initiative für eine soziale Krankenversicherung und damit ein allgemein

¹ Absatz 10 (1) dieser Empfehlung lautet: «Für Frauen, die sich wegen ihrer sich aus der Mutterschaft ergebenden Familienpflichten nicht in der Lage sehen, ihre Beschäftigung unmittelbar nach Ablauf des üblichen, durch Gesetzgebung oder Praxis festgelegten Mutterschaftsurlaubs wieder aufzunehmen, sollten nach Möglichkeit geeignete Massnahmen getroffen werden, um ihnen eine angemessene Verlängerung ihres Urlaubs ohne Aufgabe ihrer Beschäftigung zu ermöglichen, wobei ihnen alle aus der Beschäftigung erwachsenden Rechte voll gewahrt bleiben.»

garantiertes Minimum an Mutterschutz vom Souverän angenommen würde, befasste sich der SGB-Kongress 1972 mit dieser Frage. Er stimmte einem von der Frauenkommission und vom Bundeskomitee unterstützten Verbandsantrag (VHTL) zu, für erwerbstätige Mütter einen Mutterschaftsurlaub von mindestens einem Jahr ins Auge zu fassen und Wege zu dessen Verwirklichung zu prüfen. In der Folge beschloss das Bundeskomitee, nach der Volksabstimmung über die Krankenversicherung, das heisst in der Dezembersession im Nationalrat einen entsprechenden Vorstoss zu unternehmen, unter Einbezug von analogen Sozialleistungen für nichterwerbstätige Mütter. Dies unmittelbar nach dem enttäuschenden Abstimmungsausgang zu tun, wäre jedoch nicht nur angesichts der oben dargelegten Sachlage unrealistisch gewesen. Ein solcher Vorstoss wäre noch aus andern Gründen als dem bei der grossen Mehrheit der Parlamentarier fehlenden Verständnis für die gesellschaftliche Funktion der Mutterschaft Gefahr gelaufen, unter den Tisch gewischt zu werden. Als Alibi hätte zweifellos der ebenfalls am 8. Dezember gefällte negative Volksentscheid über die Bundesfinanzvorlage herhalten müssen, auch wenn die Finanzmisere des Bundes das Produkt einer ungerechten Steuerpolitik ist, welche die hohen Einkommen und Vermögen nicht entsprechend belastet.

Das Ringen um einen den neuzeitlichen Erkenntnissen und Vorstellungen gemässen Schutz von Mutter und Kind wird demnach weitergehen. Der erforderliche Ausbau der Sozialversicherung darf nicht gebremst werden. Es kann in unserem reichen Land nicht Utopie bleiben, was andernorts bereits verwirklicht ist.