

MEDIENKONFERENZ VOM 1. JULI 2015

Regula Bühlmann, Zentralsekretärin SGB

10 Jahre Mutterschaftsurlaub

Jetzt ist Zeit für weitere bedürfnisgerechte Schritte

Seit 1945 hatte die Schweizerische Bundesverfassung die Einführung eines Mutterschaftsurlaubs gefordert. Obwohl sich Frauenorganisationen und Gewerkschaften unermüdlich für eine Konkretisierung im Gesetz einsetzten, hatte das Stimmvolk diese in drei Abstimmungen abgelehnt: 1984, 1987 und 1999. Erst im 21. Jahrhundert, nämlich am 26. September 2004, sagte es JA zu einer entsprechenden Änderung in der Erwerbsersatzordnung (EO).

Seit heute 10 Jahren ist der Mutterschaftsurlaub in der Schweiz nun obligatorisch. Entgegen vielfältiger Befürchtungen, die vor der Abstimmung geäussert wurden, verlief die Einführung des Mutterschaftsurlaubs problemlos. Er hat sich bewährt, heute schätzen ihn Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen.

Nichtsdestotrotz wird diese Errungenschaft immer wieder angegriffen. Aktuell mit einer beabsichtigten Senkung der EO-Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden von 0.5% auf 0.4%. Der SGB wehrt sich dagegen, dass die EO ausgeblutet wird. Die Reserve, wie wir sie heute haben, ist keine Einladung zur Beitragskürzung, sondern viel mehr ein wichtiges Mittel auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Fortschritte auf diesem Weg dürfen nicht vorzeitig technokratisch abgeklemmt werden. Denn am Ziel sind wir auch mit dem Mutterschaftsurlaub, wie wir ihn seit zehn Jahren haben, noch nicht. Der SGB stellt deshalb zu diesem Jubiläum drei Hauptforderungen:

- 1) 18 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 % bezahlt: Ein Erwerbsersatz von 80% ist gerade für Frauen mit tiefen Löhnen sehr wenig und reicht je nachdem nicht, um die Lebenskosten zu decken. Wir fordern deshalb eine obligatorische 100%-Entschädigung. Auch die Dauer von 14 Wochen ist sehr kurz –die ILO fordert 18 Wochen.
- 2) Ein Vaterschaftsurlaub und Elternzeit: Der Vaterschaftsurlaub von nur einem Tag ist ein Anachronismus. Eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ist nur möglich, wenn Väter schon früh ihren Platz als Bezugspersonen ihrer Kinder einnehmen können. Der SGB fordert einen 8-wöchigen Vaterschaftsurlaub sowie eine 24-wöchige Elternzeit, die die Eltern paritätisch zwischen sich aufteilen. Selbstverständlich muss diese, wie auch der Vaterschaftsurlaub, solidarisch finanziert sein – damit auch wirklich alle davon profitieren.

- 3) Bedarfsgerechte vorgeburtliche Regelungen, unter anderem einen vierwöchigen Vorgeburtsurlaub: Immer wieder hören wir von Schwangeren, die während der Schwangerschaft kürzertreten müssen, bei denen die Krankentaggeldversicherungen jedoch nicht zahlen wollen.

Nach zehn Jahren Umsetzung der Verfassungsbestimmung zum Mutterschaftsurlaub ist es an der Zeit für Lösungen, die den Bedürfnissen der Familien gerecht werden und im internationalen Vergleich angemessen sind.