

MEDIENKONFERENZ VOM 1. JULI 2015

Corinne Schärer, Co-Präsidentin SGB Frauenkommission, Mitglied Geschäftsleitung Unia

10 Jahre Mutterschaftsurlaub

Arbeitgeber zeigen sich knausrig

Trotz den vielen Beteuerungen, man müsse die Rahmenbedingungen für Frauen verbessern und sie als Fachkräfte in den Arbeitsmarkt holen, sind konkrete Verbesserungen kaum sichtbar. Dies zeigt sich auch beim Mutterschaftsurlaub, welcher dazu dienen sollte, den Frauen die nötige Stillzeit und Erholung nach der Geburt zu geben, damit sie anschliessend wieder zur Arbeit zurückkehren können. Die Mutterschaftsversicherung ist zwar eine wichtige gleichstellungspolitische Errungenschaft in der Schweiz. Bei der Einführung 2005 war aber ebenso klar, dass sie nicht allen Anforderungen zu genügen vermochte. Es handelte sich um einen klassischen politischen Kompromiss. 14 Wochen (welche auch nur zu 80 Prozent bezahlt werden!) sind bei weitem nicht genügend für Mütter. Genau darum zählte man auch auf die Arbeitgeber: Sie sollten diese minimale gesetzliche Lösung in ihren Branchen durch eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs erweitern. Denn schliesslich profitierten zahlreiche Arbeitgeber von der neuen Lösung, da sie den von ihnen bereits gewährten Mutterschaftsurlaub ja nicht mehr selber berappen mussten. Dies gilt insbesondere für grosse Unternehmen und florierende Branchen wie zum Beispiel die Chemie- und Pharmaindustrie, die Uhrenindustrie, die Versicherungen und die IT-Branche.

Bessere Regelungen durch Gesamtarbeitsverträge

Wie sehen die Regelungen in den verschiedenen Branchen aus? Auffällig ist, dass in den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen durch sozialpartnerschaftliche Verhandlungen der Mutterschaftsurlaub länger ist und die Frauen finanziell besser abgesichert sind. Mehrheitlich sind es 16 Wochen und diese werden zu 100 Prozent bezahlt. In einigen Branchen wurde als Zwischenlösung 16 Wochen zu 80 Prozent bezahlt eingeführt.

Besonders positiv stechen die Branchen Pharma und Chemie sowie die Uhrenindustrie und die Maschinenindustrie hervor. In allen diesen Branchen gibt es grosse Gesamtarbeitsverträge, in denen bereits vor der Einführung der Mutterschaftsversicherung ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bzw. in der Basler Chemie sogar 18 Wochen ausgehandelt wurde. Dies dank dem Engagement der damals wenigen führenden Gewerkschaftsfrauen, wie zum Beispiel Christiane Brunner zu ihrer Zeit als SMUV Präsidentin.

Trotzdem zeigen sich die Arbeitgeber in vielen Branchen knausrig und nicht bereit, mehr als das gesetzliche Minimum zu gewähren. In den beiden sehr beschäftigungsintensiven Branchen Gastgewerbe und Personalverleih mit zusammen fast 500'000 Beschäftigten zum Beispiel gilt

nur das gesetzliche Minimum. Dies trifft ebenso auf die meisten gewerblichen Berufe wie Schreinerei, Gebäudetechnik, Elektrogewerbe, Metallbau, Carrossiergewerbe und Ausbaugewerbe zu. Das ist zumindest in den Berufen sehr erstaunlich, in denen immer mehr Frauen arbeiten, wie zum Beispiel in der Schreinerei. Im Gewerbe gibt es immerhin zwei löbliche Ausnahmen, nämlich das Maler- und Gipser- sowie das Gebäudehüllengewerbe (z.B. Dachdecker). Hier haben die Gewerkschaften in den Verhandlungen erreicht, dass der Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen (zu 80 Prozent bezahlt) verlängert wurde.

Auch im Detailhandel mit seinem sehr hohen Anteil an Frauen gibt es noch sehr viel Handlungsbedarf. Während die Grossverteiler COOP 16 und Migros 18 Wochen zu je 100 Prozent gewähren, verharren viele Detailhändler auf dem gesetzlichen Minimum.

Stagnation auf tiefem Niveau statt Taten für Frauen

Seit die Mutterschaftsversicherung 2005 eingeführt wurde, gibt sich die Wirtschaft mit dem Minimum und einer minimalen Verbesserung zufrieden. Die Arbeitgeber haben es versäumt, in den Ausbau des Mutterschaftsurlaubes zu investieren. Diejenigen Arbeitgeber, welche bereits einen Mutterschaftsurlaub gewährt hatten und durch die Übernahme der Erwerbsausfallversicherung Gelder eingespart hatten, investierten nicht in einen Ausbau, wie dies erwartet werden konnte. Denn allen Beteiligten war damals klar, dass 14 Wochen Urlaub und 80 Prozent des Lohnes nicht dem entsprach, was für die Mütter notwendig war. Und obwohl es einen Fortschritt für viele Frauen brachte, war auch klar, dass Frauen mit einem tiefen Lohn mit 80 Prozent des Lohnes nicht anständig und in Würde Mutter sein könnten. Kurz: es war eine Lösung, die auf die Subsidiarität und bessere sozialpartnerschaftliche Regelungen setzte.

Das ernüchternde Fazit belegt auch eine Studie des Bundes zur Wirkungsanalyse der Mutterschaftsversicherung. Sie zeigt auf, dass nur eine Minderheit der befragten Unternehmen die Möglichkeit nutzte¹, in den Ausbau des Mutterschaftsurlaubes zu investieren. Nur etwas mehr als ein Viertel der befragten Unternehmen verlängerte den Urlaub, fast drei Fünftel der Betriebe sind noch heute auf dem gesetzlichen Minimum. Die durch die Einführung der Mutterschaftsversicherung freigewordenen finanziellen Mittel wurden also mehrheitlich nicht in eine Verbesserung investiert. Ein weiteres Fünftel nutzt die Mittel für die Stellvertretung der Mütter im Urlaub, sechs Prozent für einen Vaterschaftsurlaub. Die Finanzierung von betriebseigenen Kinderkrippen oder Beiträge an die Kosten von Krippen kommen kaum vor. **Zwei Fünftel der Unternehmen verwenden demnach die freigewordenen Gelder nicht für bessere Urlaubsregelungen und für mehr Vereinbarkeit.**

Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber in der Schweiz bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf europaweit nach wie vor auf den hintersten Rängen liegen. Das bestätigen regelmässig auch OECD Studien. Diese Tatsache erstaunt umso mehr angesichts der aktuellen Debatte über den besseren Einbezug der Frauen in den Arbeitsmarkt als Fachkräfte („Fachkräfteinitiative“). Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen ist jedoch nicht mit Beteuerungen zu erreichen. Dazu braucht es konkrete Taten. Ein längerer und anständig bezahlter Mutterschaftsurlaub ist eine wichtige Rahmenbedingung.

¹ Bundesamt für Sozialversicherung, Forschungsbericht „Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung“. Schlussbericht. Basel, 2012.

Darum fordern wir die Arbeitgeber 10 Jahre nach Einführung der Mutterschaftsversicherung auf, hier ein klares Zeichen zu setzen und einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen, bezahlt zu 100 Prozent, einzuführen. Dies hat neben einem Vaterschafts- und Elternurlaub sowie weiteren Verbesserungen bei der Gleichstellung in der Arbeitswelt höchste Priorität.