

Seco
Direktion für Arbeit, Internationale
Arbeitsfragen
Effingerstrasse 31
3003 Bern

Bern, Juli 2011

07.445 Parlamentarische Initiative. Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz – Antwort des SGB

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken, dass wir zu dem im Titel erwähnten Thema Stellung nehmen dürfen.

Der SGB unterstützt die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 183 und die Änderung von Art. 35a Abs. 2 ArG auf der ganzen Linie.

Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183

Wir begrüßen die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz. Denn dieses Übereinkommen bildet die internationale Grundlage für zahlreiche Schutzmassnahmen für arbeitende Schwangere und Mütter, für die Mutterschaftsversicherung, für den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft, für das Diskriminierungsverbot, für den Gesundheitsschutz und für Massnahmen zugunsten des Stillens.

Die Schweiz will künftig innerhalb der IAO eine bedeutende Rolle spielen. Das begrüsst der SGB. Deshalb muss die Schweiz zeigen, dass sie die Normen der IAO unterstützt und deren Übereinkommen ratifiziert, weil diese auf die aktuellen Probleme der Arbeitswelt antworten. Die Schweiz muss dies auch dann tun, wenn sie dazu die eigene Gesetzgebung anpassen muss. Im vorliegenden Fall ist die nötige Anpassung gering und – wie später zu sehen sein wird – verbessert sie gar die entsprechende nationale Rechtssicherheit. Eine Weigerung der Schweiz, den Mutterschutz auf internationaler Ebene zu fördern, widerspräche zudem ihrer Strategie, die Menschenrechte zu verteidigen und internationale Arbeitsnormen zu fördern und würde von ihren Partnern nicht verstanden.

Änderung von Art. 35a Abs. 2 ArG

Aktuell werden Stillpausen am Arbeitsplatz als Arbeitszeit betrachtet (Art. 35a Abs. 2 ArG, Art. 60 ArGV 1). Es ist aber nicht klar, ob für diese Zeit ein Lohn geschuldet sei. Das Gesetz sagt dazu nichts. Oft wird gefordert, dass Stillpausen wie Abwesenheit wegen Krankheit bezahlt werden sollen (Art. 324a OR). Das ist aus zwei Gründen problematisch. Einerseits ist Stillen keine Krankheit. Andererseits ist die Dauer dieser Lohnzahlung in Branchen ohne Erwerbsersatzversicherung für Krankheit sehr beschränkt (Berner, Basler und Zürcher Skala), und dies speziell bei Arbeitsbeziehungen von kurzer Dauer. So verlöre etwa eine stillende Mutter, die im selben Jahr lange

krank gewesen ist, ihren Lohnanspruch, wenn sie ihr Anrecht auf bezahlte Freitage nach Art. 324a OR bereits erschöpft hätte. Die Änderung von Art. 35a Abs. 2 ArG verbessert also die Rechtssicherheit: Die Verordnung wird dann die Dauer der Stillpausen auf dem Arbeitsplatz, die einen Lohnanspruch vermittelt, zu bestimmen haben.

Die geplante Gesetzesänderung ist eine sehr gute Nachricht für die Gleichstellung. Sie unterstützt arbeitende Mütter sehr konkret und beseitigt eine Lohndiskriminierung. Denn die Möglichkeit nicht entlohnter Stillpausen betrifft ja evidenterweise nur die Frauen. Sie hätte zudem nur geringe, wenn nicht gar nur marginale Auswirkungen auf die Lohnkosten, weil es sich nur um einen äusserst kleinen Arbeitszeitanteil handelt. Beizufügen bleibt ausserdem, dass bereits heute sehr viele Arbeitgeber den Lohn auch für das Stillen am Arbeitsplatz entrichten.

Diese Gesetzesänderung würde zudem das Stillen von Säuglingen konkret fördern, was im Interesse der Volksgesundheit ist. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) fördert das Stillen aktiv. Auf ihrer Homepage www.who.int ist zu lesen: «Stillen ist das ideale Mittel, den Säuglingen alle Grundstoffe zuzuführen, die sie nötig haben, um sich gesund zu entwickeln (...) Ausschliessliche Ernährung per Stillen wird bis zum Alter von sechs Monaten empfohlen. Danach und bis zum Alter von zwei Jahren ist Muttermilch durch andere Nahrung zu ergänzen (...) Stillen ist die beste Gesundheitsvorsorge. (...)» Der WHO zufolge profitieren vom Stillen auch die Mütter: Die Risiken von Brust- und Eierstockkrebs im fortgeschrittenen Alter werden vermindert; Frauen finden schneller zum Gewicht vor der Schwangerschaft zurück und können so Fettleibigkeit in den Griff bekommen.

Die WHO empfiehlt zudem, das Kind so oft zu stillen, wie es dies verlangt, nachts und tags. Somit ist auch das Stillen am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die diesbezüglichen WHO-Empfehlungen sind klar. Sie verweisen darauf, dass zahlreiche wieder erwerbstätige Mütter das ausschliessliche Ernähren des Kindes per Stillen vor den empfohlenen sechs Monaten aufgeben, weil sie dazu oder zum Abpumpen und Aufbewahren der Milch am Arbeitsplatz über zu wenig Zeit oder keinen geeigneten Raum verfügten. Mütter müssen diesen Empfehlungen zufolge am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe davon Zugang haben zu einem sauberen und abgegrenzten Raum, der ihnen weiterhin das Stillen ermöglicht.

Weil es um die Gesundheit der Säuglinge und der Mütter geht, ist unserer Meinung nach vollumfänglich gerechtfertigt, dass das ArG vorsieht, am Arbeitsplatz stillen zu können und dies durch die Beseitigung aller Lohnnachteile zu fördern.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Paul Rechsteiner
Präsident

Jean Christophe Schwaab
Zentralsekretär