

SECO
Arbeitnehmerschutz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

per E-mail
abas@seco.admin.ch

Bellinzona, 13. Januar 2014

Vernehmlassungsverfahren: Änderung von Art. 60 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), der Zusammenschluss aller öffentlichen Fachstellen für die Gleichstellung in der Schweiz, dankt Ihnen für die Möglichkeit, sich zum obengenannten Thema äussern zu können, und teilt Ihnen folgend ihre Stellungnahme mit. Sie unterstreicht im übrigen, dass sie sich schon bei der Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative 07.455 zur Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz (Ü 183), welches Auslöser für die vorgeschlagene Änderung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 ist, geäußert hat.

Die SKG begrüsst mit Nachdruck den Entwurf zur Änderung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1, mit welchem sichergestellt werden kann, dass die Stillzeit als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird. Dieser Vorschlag gewährleistet nicht nur die Rechtssicherheit und bringt das positive Schweizer Recht mit Art. 10 des Ü 183 in Übereinstimmung, sondern unterstützt auch konkret arbeitstätige Mütter und trägt durch die Abschaffung einer Lohndiskriminierung zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bei. Diese neue Bestimmung definiert die den Müttern für das Stillen zu gewährende Zeitdauer je nach Anzahl geleisteter Arbeitsstunden genau und gleicht sich damit an die Gesetzgebung der Nachbarstaaten an, von welchen einige etwas grosszügiger und andere leicht restriktiver sind. Da im Gegensatz zum restlichen Europa in der Schweiz die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Frauen mit Kindern nicht Vollzeit arbeiten, weist das gewählte, nach Arbeitszeit abgestufte Modell den Vorteil auf, dass damit teilzeitbeschäftigte Mütter nicht benachteiligt werden. Ausserdem wird mit dem vorgesehenen Verordnungstext die Unterscheidung zwischen der anrechenbaren Stillzeit als Arbeitszeit, je nachdem ob das Stillen im Betrieb oder ausserhalb davon stattfindet, aufgehoben. Eine solche Unterscheidung ist im übrigen im Ü 183 nicht vorgesehen. Die SKG unterstützt diese Lösung, weil damit die Berechnungsmethode vereinheitlicht und vereinfacht wird und sie der Praxis der unterzeichnenden europäischen Staaten entspricht.

Die SKG weist jedoch darauf hin, - was sie im übrigen schon in ihrer Vernehmlassungsantwort zur Ratifikation des Ü 183 getan hat -, dass Art. 60 ArGV 1 nicht für alle Mütter anwendbar sein wird, da das ArG zahlreiche Personenkategorien und Arten von Betrieben (Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, Landwirtschaftsbetriebe, Heimarbeiterinnen und -arbeitnehmer, Handelsreisende usw.) teilweise oder vollständig von seinem Anwendungsgebiet ausnimmt. Gemäss Art. 2 Abs. 2 des Ü 183 kann jedes Mitglied « nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise aus dem Geltungsbereich des Übereinkommens ausnehmen, wenn die Anwendung des Übereinkommens auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde ». Gemäss dem dem Ü 183 angefügten Erläuternden Bericht wird die Schweiz die Möglichkeit wahrnehmen, die vom ArG nicht erfassten Arbeitnehmerinnen von den in Art. 3 und eventuell 10 des Ü 183 vorgesehenen Massnahmen auszuschliessen.

Die SKG betont, dass sie in ihrer Vernehmlassungsantwort zur Ratifikation des Ü 183 ausserdem zum Schluss gekommen war, dass die schweizerische Gesetzgebung nicht kompatibel sei mit Art. 8 des Ü 183, was den Schutz der Arbeitnehmerinnen nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs betrifft, und dass sie eine Änderung von Art. 336c Abs. 1 lit. c des Obligationenrechts, welcher Frauen während der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Niederkunft schützt, angeregt hatte. Gemäss IAA scheint das schweizerische Recht insoweit mit dem Übereinkommen konform zu sein, als eine Frau, die stillt und nach Ablauf der vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit wieder aufnimmt, noch während zwei Wochen geschützt ist, da Art. 336c Abs. 1 lit. c OR während der sechzehn Wochen nach der Geburt Kündigungsschutz bietet. Die SKG hat damals schon festgehalten, dass sie nicht dieser Auffassung sei, und zwar, weil eine grosse Anzahl Frauen - namentlich alle Genferinnen -, zahlreiche Arbeitnehmerinnen, deren Vertrag einem GAV unterstellt ist, sowie nahezu alle Beamtinnen (diejenigen des Bundes, von 22 Kantonen und mehreren Gemeinden) schon Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen haben. Wenn diese Frauen nach sechzehn Wochen wieder zu arbeiten beginnen, steht ihnen in der Folge aber kein Kündigungsschutz nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs mehr zu. Ausserdem sind die zwei Wochen Kündigungsschutz, auf welche gewisse Mütter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs ein Recht haben, klar ungenügend. Da diese Argumente nicht berücksichtigt worden sind, hat die SKG grosse Bedenken, dass Frauen, die ihre Arbeit unterbrechen, um zu stillen oder Milch abzupumpen, sich gegenüber ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin in einer schwachen Position befinden. Die SKG bedauert, dass solche Frauen nicht adäquat geschützt werden.

Abschliessend möchte die SKG noch all jenen, die sich üblicherweise auf die unzumutbaren Zusatzkosten für die Unternehmen berufen, entgegenhalten, dass beim einzigen bis heute bekannten Rechtsfall die Streitsumme lediglich CHF 886.20 betrug.

Wir danken Ihnen im voraus für Ihre Aufmerksamkeit und grüssen Sie freundlich.

Im Namen der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die Präsidentin:

Marilena Fontaine