



**Christlichnationaler  
Gewerkschaftsbund der Schweiz**

**Confédération  
des syndicats chrétiens de Suisse**

# Weil sie es uns wert sind!

**Informationen zum Bundesgesetz über die  
Mutterschaftsversicherung (MSVG)  
vom 18. Dezember 1998**

**Verfasserin**

Annette Wisler Albrecht, Fürsprecherin  
Leiterin Ressort Sozialpolitik CNG

März 1999



# Inhaltsverzeichnis

## 1. Warum ist eine Mutterschaftsversicherung nötig?

Die Beweggründe der C-Gewerkschaften

## 2. Ein Überblick über die noch geltenden Lösungen

- Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nach OR
- Die Mutterschaftsversicherung gemäss GAV
- Bestimmungen im öffentlichen Dienst
- Kriterium Dienstjahre als ungeeigneter Ansatz
- Kantonale Geburtszulagen
- Kantonale Bedarfsleistungen an Eltern
- Pflegeleistungen nach KVG

## 3. Das neue Bundesgesetz

- Wer soll künftig welche Leistungen erhalten?
- Wie werden diese Leistungen finanziert?
- Wie ist die Finanzierungsfrage zu beurteilen?

## 4. Blick über die Landesgrenze

## 5. Behauptungen und Argumente

## 6. ANHANG

- Die Lohnfortzahlung nach OR 324a
- Übersicht über die Leistungen des MSVG
- Beiträge an die Soziale Sicherheit

# 1. Warum ist eine Mutterschaftsversicherung nötig?

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung soll ein seit mehr als einem halben Jahrhundert bestehender Verfassungsauftrag umgesetzt werden. Es wird damit ein altes sozial-, familien- und gleichstellungspolitisches Anliegen erfüllt. Beim Schutz von Mutter und Kind besteht immer noch eine empfindliche Lücke. Im Laufe dieses Jahrhunderts sind verschiedene Sozialwerke errichtet und schrittweise ausgebaut worden, eine Mutterschaftsversicherung fehlt aber immer noch.

## Die Beweggründe der C-Gewerkschaften

Ohne wirksamen Mutterschaftsschutz fehlt ein grundlegender Bestandteil der sozialen Sicherheit.

### **1. Erwerbsausfall absichern**

Die Deckung des Erwerbsausfalls für Frauen während des Mutterschaftsurlaubes ist nach heutigem Recht ungenügend: Die Dauer des Erwerbsausfallersatzes hängt bekanntlich von zahlreichen Faktoren ab wie der Art des Arbeitgebers (Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst), der Art des Arbeitsvertrages (Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag) und der Anstellungsdauer. Das macht den Mutterschaftsschutz zu einem undurchschaubaren Regelungssystem, das zu stossenden Ungleichbehandlungen der Arbeitnehmerinnen führt.

### **2. Gesundheitliche Aspekte**

Das Fehlen einer Mutterschaftsversicherung veranlasst die Frauen, die Arbeit nach der Entbindung möglichst schnell wieder aufzunehmen, was für die Gesundheit der Betroffenen nicht ohne Folgen bleibt. Die finanziellen Schwierigkeiten und die damit verbundenen Sorgen hindern die Frauen daran, ihre Mutterschaft gelöst und zufrieden zu leben.

### **3. Familienpolitische Aspekte**

Die Einführung einer Mutterschaftsversicherung verbessert die Situation der Familien. Eine solche Verbesserung ist dringend nötig. Die 1997 veröffentlichte nationale Armutsstudie zeigt nämlich auf, dass in der Schweiz viele Familien mit Kindern in Armut leben und auf eine grössere Unterstützung angewiesen wären. Die kürzlich erschienene Studie der Caritas „Trotz Einkommen kein Auskommen - working poor in der Schweiz“ kommt zum Schluss, dass 250'000 bis 410'000 Personen in der Schweiz unter der Armutsgrenze leben, obwohl im Haushalt mindestens eine Person voll erwerbstätig ist. Kinder bekommen und aufziehen stellt heutzutage in der Schweiz ein Armutsrisiko dar. Eine traurige Tatsache! Mit der Mutterschaftsversicherung erhalten junge Familien eine notwendige Unterstützung.

#### **4. Gebot der Rechtsgleichheit**

Die Mutterschaftsversicherung ist die logische Konsequenz des Gleichstellungsartikels der Bundesverfassung (Gebot der Rechtsgleichheit). Der Erwerbsausfall anderer Risiken wie Unfall, Arbeitslosigkeit, Invalidität oder Militärdienst wird durch obligatorische Sozialversicherungen aufgefangen. Alle erwerbstätigen Frauen und Männer leisten dabei ihre obligatorischen Beiträge. Es ist nicht gerechtfertigt, wenn ausgerechnet die wirtschaftlichen Folgen der Mutterschaft den Betroffenen allein aufgebürdet werden. Der Verdienstaufschlag bei Mutterschaft – dem typischen Risiko der Frauen – ist gleich wie die anderen Risiken zu decken: mit einer Sozialversicherung.

## **2. Ein Überblick über die noch geltenden Lösungen**

Das Arbeitsgesetz sieht für die Mütter ein Beschäftigungsverbot während 8 Wochen nach der Niederkunft vor, die Lohnfortzahlung ist während dieser Zeit jedoch nicht gewährleistet. Ob und wie lange ein Erwerbssersatz bezahlt wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab: von der Anstellungsdauer, von der Art des Arbeitsvertrages (GAV) und der Art des Arbeitgebers (Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst).

### **2.1 Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nach OR**

Der Arbeitgeber muss einer Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert ist, für eine gewisse Zeit den Lohn weiter bezahlen. Nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbotes kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung von einem Arztzeugnis abhängig machen.

Im ersten Dienstjahr in einem Betrieb ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, drei Wochen Abwesenheit zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis schon drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. In den folgenden Dienstjahren besteht ein Lohnanspruch für eine „angemessene längere Zeit“ (vgl. Artikel 324a OR). Für die Ermittlung dieser „angemessenen längeren“ Zeit haben einzelne Arbeitsgerichte Richtlinien aufgestellt. Es bestehen drei gebräuchliche Richtlinien: die Berner-, die Zürcher- und die Basler-Skala<sup>1</sup>. Die Berner Skala hat die grösste Verbreitung gefunden. Dieser Gesamtanspruch kann indessen durch andere Arbeitsverhinderungen ganz oder teilweise aufgebraucht sein. War beispielsweise eine Mutter im gleichen Jahr bereits zwei Wochen krank, so verringert sich der Lohnfortzahlungsanspruch bei Mutterschaft im gleichen Masse.

---

<sup>1</sup> Vgl. Anhang

## 2.2 Mutterschaftsleistungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt auch in den meisten GAVs von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen GAVs sind beträchtlich. So werden etwa im ersten Jahr zwischen drei und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt. Im zweiten Dienstjahr sind es zwischen sechs und 16 Wochen. Gerade diejenigen GAV, denen anteilmässig besonders viele Frauen angehören, haben weniger günstige Regelungen. Eine Ausnahme bilden die Bereiche, die stark vom öffentlichen Dienst geprägt worden sind.

Eine vom Büro BASS 1994 durchgeführte Studie berechnete die folgenden Durchschnittswerte:

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| Im 1. Dienstjahr          | 7,1 Wochen  |
| Im 2. Dienstjahr          | 9,6 Wochen  |
| Im 3. und 4. Dienstjahr   | 10,7 Wochen |
| Im 5. bis 9. Dienstjahr   | 14,6 Wochen |
| Im 10. bis 19. Dienstjahr | 21,5 Wochen |
| Ab dem 20. Dienstjahr     | 28,5 Wochen |

## 2.3 Bestimmungen im öffentlichen Dienst

In der Bundesverwaltung und in den Verwaltungen von 14 Kantonen beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen bzw. vier Monate. Beim Bund wird der volle Urlaub nur gewährt, wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat. Auch die Kantone kennen zum Teil Karenzfristen. Die meisten deutschsprachigen Kantone verlangen für einen vollen Urlaub zudem, dass die Mutter das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub weiterführt.

## 2.4 Kriterium „Dienstjahre“ als ungeeigneter Ansatz

Ein Lohnersatzsystem, das von der Anstellungsdauer abhängt, ist nicht nur im Krankheitsfall undurchschaubar und ungenügend - deshalb setzen sich die Gewerkschaften ja für eine obligatorische Krankentaggeldversicherung ein - sondern für den Fall der Mutterschaft besonders absurd. Sind es doch vor allem die jüngeren Frauen, die Mutter werden. Junge Frauen weisen in der Regel kein hohes Dienstalter auf, weil sie noch nicht lange erwerbstätig sind. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang auch an die stetig zunehmende Ausbildungsdauer. Zudem wechseln junge Erwerbstätige, um verschiedene berufliche Erfahrungen zu sammeln, auch häufiger die Stelle.

Der heutige Mutterschaftsschutz ist „anfällig“. Zwar geniessen die Frauen während der ganzen Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft einen Kündigungsschutz. Doch nicht selten drängen Arbeitgeber ihre schwangeren Angestellten dazu, die Stelle zu kündigen. Damit können sie ihre Verpflichtung, den Lohn weiterzuzahlen, umgehen.

## **2.5 Kantonale Geburtszulagen**

In elf Kantonen werden im Rahmen der Familienzulagen spezielle Geburtszulagen an Arbeitnehmerinnen und teilweise auch an Selbständigerwerbende ausgerichtet. Weil diese Zulagen mit dem Anspruch auf die übrigen Familienzulagen verbunden und damit an die Erwerbstätigkeit gekoppelt sind, werden sie in den meisten Fällen nicht von der Mutter, sondern vom Vater bezogen. Das wird dann zum Problem, wenn beide Eltern nicht erwerbstätig sind.

## **2.6 Kantonale Bedarfsleistungen an Eltern**

Zehn Kantone (ZH, LU, GL, ZG, FR, SH, SG, GR, VD, TI) kennen Bedarfsleistungen, die an Mütter und zum Teil auch an Väter ausgerichtet werden. Diese Bedarfsleistungen lehnen sich an das System der Ergänzungsleistungen (EL) an, wie sie für Alters- und Invalidenrentnerinnen und -rentner mit bescheidenen Einkommen gelten. Auch für Bedarfsleistungen an Eltern gelten Einkommensgrenzen, die sich etwa in der Höhe derjenigen für die EL bewegen. Je nach Kanton wird bei den Bedarfsleistungen für Eltern während 6 bis 24 Monaten (im Tessin bis zu drei Jahren) der Differenzbetrag vom Einkommen zur Einkommensgrenze (Lebensbedarf) ausgerichtet.

## **2.7 Pflegeleistungen nach Krankenversicherungsgesetz**

Das neue Krankenversicherungsgesetz, welches auf den 1. Januar 1996 eingeführt worden ist, stellt sicher, dass die Kosten der Krankenpflege bei Mutterschaft für alle Frauen in der Schweiz gedeckt sind. Es ist nicht gerade glücklich, Mutterschaft wie eine Krankheit zu behandeln. Gute Gründe sprechen aber dafür, die geltende Regelung beizubehalten. Denn die Krankenpflegeleistungen bei Mutterschaft sind mit dem neuen KVG befriedigend geregelt. Zudem entfallen auch Abgrenzungsprobleme, ob eine Leistung nun infolge Mutterschaft oder Krankheit zu erbringen ist, wie sie bei Komplikationen während der Schwangerschaft und während oder nach der Niederkunft auftauchen.

Aus diesen Gründen sind die Krankenpflegeleistungen nicht Gegenstand der Mutterschaftsversicherung.

### 3. Das neue Bundesgesetz

Am 25. November 1945 nahmen die Schweizer Stimmbürger<sup>2</sup> mit 548'601 Ja gegen 170'278 Nein und einem Mehr von allen Ständen den Familienschutzartikel an. Dieser Artikel 34 quinquies, Absatz 4 der Bundesverfassung lautet:

*„Der Bund wird auf dem Wege der Gesetzgebung die Mutterschaftsversicherung einrichten. Er kann den Beitritt allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären, und es dürfen auch Personen, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen kommen können, zu Beiträgen verpflichtet werden. Die finanziellen Leistungen des Bundes können von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig gemacht werden.“*

Seit Inkrafttreten dieser Verfassungsgrundlage fehlte es nicht an Versuchen, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Doch sämtliche Anläufe schlugen fehl. Grund war nie, dass eine Mutterschaftsversicherung grundsätzlich abgelehnt wurde, sondern deren konkrete Ausgestaltung. 1994 nahm Bundesrätin Dreifuss einen neuen Anlauf und schickte einen Vorentwurf in die Vernehmlassung, der einen 100prozentigen Erwerbsersatz von 16 Wochen für erwerbstätige Mütter vorsah. Der CNG unterstrich in seiner Stellungnahme die Notwendigkeit einer Mutterschaftsversicherung, hob indessen hervor, dass eine solche nicht nur Leistungen für erwerbstätige, sondern auch solche für nichterwerbstätige Mütter vorsehen müsse. Mit dem CNG vertrat eine Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer - insbesondere Frauenorganisationen - das gleiche Anliegen, so dass der Bundesrat die Vorlage entsprechend überarbeiten liess.

#### 3.1 Wer soll künftig welche Leistungen erhalten?

Die Mutterschaftsversicherung, wie sie von den eidgenössischen Räten im Dezember 1998 verabschiedet worden ist, umfasst nun alle Mütter. Sie sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- einen Erwerbsersatz für erwerbstätige Mütter
- eine Grundleistung für alle Mütter mit bescheidenem Familieneinkommen.

##### ***Erwerbsersatz für Arbeitnehmerinnen und selbständigerwerbende Mütter***

Jede erwerbstätige Mutter (Angestellte und Selbständigerwerbende) erhält einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Während dieser Zeit wird eine Entschädigung für den Erwerbsausfall von 80 Prozent des Erwerbseinkommens ausgerichtet. Der versicherte Verdienst ist indessen - wie auch in der Unfallversicherung - auf einen maximal versicherten Lohn von 97'200 Franken beschränkt. Damit orientiert sich diese Lösung an den bewährten Regelungen, wie sie bei Arbeitsverhinderungen wegen Unfall, Militärdienst oder Arbeitslosigkeit bereits seit längerem gelten.

<sup>2</sup> nur die Männer, die Frauen besaßen damals noch kein Stimmrecht

### **Grundleistung für alle Mütter mit bescheidenem Familieneinkommen**

Bei dieser Leistung handelt es sich um eine - wenn auch symbolische - Anerkennung der Arbeit der Mutter in der Familie. Die Höhe der Grundleistung hängt vom Familieneinkommen ab. Je höher das Familieneinkommen, desto tiefer die Grundleistung. Bis zu einem Familieneinkommen von 36'180<sup>3</sup> Franken wird die volle Leistung von 4'020<sup>4</sup> Franken ausgerichtet. Bei einem höheren Einkommen sinkt sie ab und entfällt bei einem Familieneinkommen von 72'360<sup>5</sup> Franken ganz.

Bei der Bestimmung des Familieneinkommens geht man von den Erwerbseinkommen der Eltern aus, wie sie für die Festsetzung der AHV-Beiträge massgebend sind. Hinzugerechnet werden aber auch Renten, Stipendien und ein Teil des Vermögens.

Die Grundleistung kommt hauptsächlich den Familien zugute, die mit einem Kleinst-einkommen auskommen müssen, aber auch denjenigen Frauen, die ohne Barlohn in einem Familienbetrieb (Kleingewerbe oder Landwirtschaft) mitarbeiten. Die Grundleistung wird gezielt für Mütter und Familien eingesetzt, die auf einen solchen einmaligen Beitrag angewiesen sind. Eine Mutter, die über ein sehr tiefes Erwerbseinkommen verfügt, bezieht zusätzlich zu den 80 Prozent Erwerbsersatz die volle Grundleistung und erhält demnach ihren Einkommensausfall zu 100 Prozent ersetzt.

### **Karenzfrist**

Eine Karenzfrist sorgt dafür, dass keine Missbräuche vorkommen. Frauen können nur Leistungen erhalten, wenn sie während der ganzen Dauer der Schwangerschaft versichert waren. Kommt eine Frau aus dem Ausland in die Schweiz, wenn sie bereits ein Kind erwartet, erhält sie keine Leistungen. Nimmt eine Frau erst während der Schwangerschaft eine Erwerbstätigkeit auf, wird kein Erwerbsersatz bezahlt.

## **3.2 . Wie werden die Leistungen finanziert?**

Die Mutterschaftsversicherung kostet jährlich 493 Millionen Franken. 435 Millionen Franken sind für den Erwerbsersatz und 58 Millionen Franken für die Grundleistung zu veranschlagen. Die Mutterschaftsversicherung wird damit der kleinste Zweig unseres Sozialversicherungsnetzes sein.

### **1. Phase: Vorhandene Mittel ausschöpfen**

Die Finanzierung ist durch die Mittel des Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung (EO) mittelfristig gesichert. Der bestehende EO-Ausgleichsfonds wird in einen gemeinsamen *Fonds für den Erwerbsersatz für Dienstleistende und für Mütter* umgewandelt. Der Fonds schreibt seit Jahren Milliarden-Überschüsse. Die Frauen haben seit Jahrzehnten ihre Beiträge an die EO geleistet und nur in Ausnahmefällen Leistungen von dieser Versicherung bezogen. Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung aus dem EO-Fonds stellt Gerechtigkeit her zwischen den Ansprüchen von Frauen und Männern auf Erwerbsersatz. Da die Mittel im EO-Fonds sowohl für den Erwerbsersatz der Dienstleistenden als auch für die Mutterschaftsversicherung reichen, werden in den nächsten Jahren weder zusätzliche Lohnpromille nötig noch

<sup>3</sup> dreifache AHV-Jahresmindestrente

<sup>4</sup> Das entspricht viermal der monatlichen AHV-Mindestrente.

<sup>5</sup> sechsfache AHV-Jahresmindestrente



wird die Bundeskasse zusätzlich belastet. Wie lange diese Mittel reichen, hängt vom Ausmass der geplanten Armee- und Zivilschutzreform ab. Dank weniger Diensttagen steht ein Lohnpromille für die Mutterschaftsversicherung zur Verfügung.

### **2.Phase: Mehreinnahmen mit zwei Varianten**

Sofern der EO-Fonds für die Finanzierung beider Sozialwerke nicht mehr ausreicht, sollen zusätzliche Einnahmen in erster Linie durch die Mehrwertsteuer beschafft werden. Eine solche Vorlage würde Volk und Ständen im Zusammenhang mit der langfristigen Finanzierung von AHV und IV unterbreitet.

Nur wenn diese Finanzierungsart verworfen würde, sieht das Gesetz vor, die Beiträge an den EO-Fonds zu erhöhen. Der Bundesrat ist ermächtigt, den Satz zu erhöhen. Es genügt, wenn er den heutigen Beitragssatz von 0,3 Prozent auf 0,4 Prozent heraufsetzt.

Die Variante, die Mutterschaftsversicherung über Lohnpromille zu finanzieren, ist zwar nur die zweitbeste Lösung. Der CNG kann sie aber mittragen. Es ist sachlich gerechtfertigt, einen Erwerbsersatz durch Lohnbeiträge zu finanzieren. Bisher hat sich auch niemand daran gestossen, die Erwerbsausfälle anderer Risiken wie Alter, Unfall, Invalidität oder Arbeitslosigkeit durch Versichertenbeiträge zu finanzieren.

### **3.3 Wie ist die Finanzierungsfrage zu beurteilen?**

Die Finanzierungsfrage wird von den Gegnern der Mutterschaftsversicherung künstlich hochgespielt. Nüchtern betrachtet ist die im Dezember vom Parlament verabschiedete Mutterschaftsversicherung bescheiden und finanziell tragbar.

#### ***Unternehmen werden gesamthaft entlastet***

Künftig werden die Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Entlastet werden Betriebe, die viele Frauen beschäftigen.

Heute bezahlen die Arbeitgeber bereits insgesamt 362 Millionen Franken pro Jahr an Mutterschaftsentschädigungen. Die Kosten sind aber sehr ungleich verteilt. Diejenigen Firmen, die verhältnismässig mehr Frauen anstellen, haben höhere Kosten zu tragen und erleiden damit einen Wettbewerbsnachteil. Mit der Mutterschaftsversicherung wird die heutige Belastung gerechter zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen verteilt. Im gesamten gesehen wird die Wirtschaft durch die Einführung der Mutterschaftsversicherung nicht zusätzlich belastet.

#### ***Kleiner Schritt, grosse Wirkung***

Die Kosten für die Mutterschaftsversicherung fallen nicht nur im Vergleich zu den heutigen Ausgaben bescheiden aus. Wer die Mutterschaftsversicherung aus Kostengründen verhindern will, sollte grundlegende Finanzierungsrelationen beachten (vgl. Grafiken im Anhang).

Von den Beiträgen an die soziale Sicherheit macht die Mutterschaftsversicherung 0,44 Prozent aus. Sie wird der kleinste Versicherungsweig sein. Der grösste Zweig

ist die berufliche Vorsorge. Im Schnitt fließen vierzig von hundert Franken in die Pensionskassen. Nur halb so viele Beiträge kommen der AHV - dem wichtigsten Sozialversicherungszweig - zu Gute. Die Mutterschaftsversicherung macht nicht einmal 50 Rappen aus.

Wir Schweizerinnen und Schweizer legen nahezu zwei von drei Vorsorgefranken fürs Alter beiseite. Da regt sich der sozialpolitische Gerechtigkeitsinn: Wo bleibt die finanzielle Unterstützung der künftigen Generationen? Die Kinder- und Familienzulagen sind kantonal sehr unterschiedlich geregelt und machen lediglich 3,5 Prozent der gesamten Beiträge der sozialen Sicherheit aus. Dabei sind junge Eltern mit Kindern überdurchschnittlich stark von Armut betroffen. Diese längst vermutete Tatsache ist durch die Nationale Armutsstudie erhärtet worden. Demnach ist es höchste Zeit für zusätzliche familienpolitische Instrumente. Im Vordergrund steht dabei die Einführung einer Mutterschaftsversicherung.

## 4. Blick über die Landesgrenze

Was den sozialen Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft betrifft, besteht in der Schweiz gegenüber Europa ein starker Nachholbedarf. Die entsprechende Richtlinie verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, einen Mutterschaftsurlaub von *mindestens 14 Wochen* vorzusehen. Während dieser Zeit muss die Fortzahlung eines Arbeitentgeltes oder der Anspruch auf eine Sozialleistung gewährleistet sein. Diese Bestimmungen sind nur Mindestmassnahmen, die in den meisten Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten bereits übertroffen werden. Hierzu einige Beispiele:

### **Deutschland**

Es besteht ein Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und vier zusätzliche Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Arbeitnehmerinnen und Frauen in beruflicher Ausbildung erhalten ein Mutterschaftsgeld, das 100 Prozent des bisherigen Einkommens garantiert. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub können Mutter oder Vater einen Elternurlaub bis höchstens zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes beziehen. Während dieses Zeitraums besteht ein umfassender Kündigungsschutz. Zudem haben Mütter und Väter Anspruch auf ein steuerfreies Erziehungsgeld von monatlich 600 DM pro Kind ab Geburt bis zum 24. Lebensmonat des Kindes.

### **Oesterreich**

Es besteht ein Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und vier zusätzliche Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten, bei dem 100 Prozent des bisherigen Einkommens garantiert sind. Danach ist ein Karenzurlaub bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes möglich. Dabei haben die Eltern Anspruch auf ein Karenzurlaubsgeld. Es besteht ein Kündigungsschutz bis vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes (insgesamt 56 Wochen). Der Karenzurlaub kann zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Der Elternteil, der das Kind überwiegend betreut, hat Anspruch auf einen Mutter-Kind-Pass-Bonus in Form einer einmaligen Zahlung (rund 230 Schweizer Franken) sowie auf eine monatliche Kleinkindbeihilfe für höchstens 12 Monate (rund 120 Schweizer Franken).

### **Italien**

Schwangere dürfen zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und drei Monate nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Das Arbeitsverbot während dieser Zeit entspricht den 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, auf die eine Arbeitnehmerin Anspruch hat. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf ein Taggeld von 80 Prozent des Einkommens. Bis zum ersten Altersjahr des Kindes kann überdies ein freiwilliger Zusatzurlaub von insgesamt sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Das Taggeld beträgt allerdings nur noch 30 Prozent des Einkommens. Dieser Urlaub kann auf den Vater übertragen werden. Die Arbeitsplatzgarantie gilt bis zwölf Monate nach der Geburt.

### **Frankreich**

Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub, 26 Wochen ab dem 3. Kind und 34 Wochen bei Zwillingen. Während dieser Zeit wird ein Erwerbssersatz von 100 Prozent gewährt, wobei eine Höchstgrenze vorgesehen ist. Am Ende des Mutterschaftsurlaubes wird ein Erziehungsurlaub gewährt, sofern die Mutter mindestens zwölf aufeinanderfolgende Monate vor der Niederkunft beim selben Arbeitgeber angestellt war. Während des Erziehungsurlaubes erhalten alle Personen, die nicht erwerbstätig sind und für mindestens zwei kleine Kinder zu sorgen haben, ein steuerfreies Erziehungsgeld von rund 700 Schweizer Franken pro Monat. Es wird bis zum 3. Altersjahr des Letztgeborenen bezahlt. Zusätzlich wird ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zum 3. Monat nach der Geburt eine einkommensabhängige Kleinkinderentschädigung gewährt.

### **Spanien**

Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, plus zwei Wochen bei Mehrlingsgeburten. Sind beide Elternteile berufstätig, können die letzten vier Wochen vom Vater bezogen werden. Während des ganzen Urlaubs werden Leistungen in der Höhe von 75 Prozent des letzten Lohnes ausbezahlt. Zum Teil auch bis zu 100 Prozent, je nach kollektivem Arbeitsvertrag. Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub kann ein unbezahlter Elternurlaub bezogen werden, bis das Kind drei Jahre alt ist. Der Arbeitsplatz wird jedoch nur während eines Jahres garantiert.

### **Dänemark**

Arbeitnehmerinnen, Frauen in Ausbildung und Selbständigerwerbende haben Anspruch auf insgesamt 28 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die letzten zehn Wochen des Urlaubs können auf den Vater übertragen werden. Dieser erhält zudem einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen bei der Geburt des Kindes. Der Erwerbssersatz beträgt 90 bis 100 Prozent. Im Zeitraum vom 2. bis zum 9. Lebensjahr des Kindes können nochmals insgesamt neun Monate Elternurlaub bezogen werden. Während dieser Zeit werden Leistungen ausbezahlt, die 70 Prozent des Höchstbetrages der Arbeitslosenentschädigung entsprechen. Der Kündigungsschutz gilt während der ganzen Dauer des Urlaubs.

### **Norwegen**

Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende haben die Wahl zwischen einem Elternurlaub von 52 Wochen mit einer Einkommensentschädigung vom 80 Prozent oder von 42 Wochen mit einer Entschädigung von 100 Prozent. Ein Teil des Urlaubes kann wahlweise der Vater beziehen. Ein Mutterschaftsgeld von rund 6'000 Schweizer Franken wird allen nicht-erwerbstätigen Müttern ausbezahlt. Zusätzliche 2'200 Schweizer Franken Mutterschaftsgeld erhalten alleinstehende Mütter.

## 5. Behauptungen und Argumente

### Stimmvolk kann demokratisch mitreden

#### **Behauptung:**

*Die Mutterschaftsversicherung wird an den Stimmbürgerinnen und Stimmbürger vorbeigeschmuggelt.*

#### **Antwort:**

- 1945 wurde - in wirtschaftlich schwierigen Zeiten - der Familienschutzartikel in der Bundesverfassung verankert. Damit gaben Volk und Stände dem Parlament den Auftrag, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Dieses hat nun im Dezember 1998 ein Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung verabschiedet. Gegen dieses Gesetz kann - wie gegen jedes neue Gesetz - das Referendum ergriffen werden.
- Zusätzlich werden sich Volk und Stände an der Urne zur Finanzierung äussern können, da die Höhe des Mehrwertsteuersatzes in der Bundesverfassung festgelegt ist.

### Keine Luxusversicherung - sondern dringende Lückenschliessung

#### **Behauptung:**

*Der Sozialstaat darf nicht weiter aufgebläht werden.*

#### **Antwort:**

- Es geht nicht um einen luxuriösen Ausbau, sondern um die Verwirklichung eines minimalen Mutterschaftsschutzes. Der Mutterschaftsschutz ist heute unzureichend. Die Mutter unterliegt zwar nach der Geburt ihres Kindes einem absoluten Arbeitsverbot von acht Wochen, ihr Lohn ist aber für diese Zeit nicht garantiert. Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeber ist kompliziert und ungleich geregelt. Sie hängt davon ab, in welcher Branche und wie lange eine Frau schon im gleichen Betrieb arbeitet. Dieses Kriterium ist absurd, sind es doch vor allem jüngere Frauen mit wenigen Dienstjahren, die Mutter werden.
- Viele berufstätige Frauen sind auf ihr Erwerbseinkommen angewiesen, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Das Ausbleiben des Einkommens - auch nur für eine begrenzte Zeit - bringt diese jungen Familien in finanzielle Schwierigkeiten. Deshalb sind solche Frauen gezwungen, ihre Arbeit nach der Entbindung möglichst schnell wieder aufzunehmen, was für die Gesundheit der betroffenen Mütter und ihrer Kinder nicht ohne Folgen bleibt.
- Die vom Parlament gutgeheissene Vorlage ist äusserst bescheiden. Es wurde nur das absolut Notwendige verwirklicht. Die Schweiz erfüllt mit dem vorliegenden neuen Gesetz lediglich den europäischen Minimalstandard.

## Finanzierung - verkraftbar und gesichert

### **Behauptung:**

*Es erfolgt ein Raubzug auf unser Portemonnaie.*

### **Antwort:**

- Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung ist gesichert. Der Bundeshaushalt wird nicht belastet.
- Die Kosten der Mutterschaftsversicherung von jährlich gegen 500 Millionen Franken sind bescheiden. Sie entsprechen einem halben Prozent der Ausgaben aller Sozialversicherungen in der Schweiz.
- Die Arbeitgeber werden durch die neue Mutterschaftsversicherung gesamthaft nicht mehr belastet, sondern entlastet. Künftig werden die Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht von jährlich rund 350 Millionen Franken befreit.

### **Behauptung:**

*Der Erwerbsersatzfonds wird geplündert. Dieser ist für Dienstleistende zweckgebunden.*

### **Antwort:**

- Die Finanzierung ist durch die Mittel des Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung EO mittelfristig gesichert. Auch die Frauen haben von Beginn an Beiträge an die EO bezahlt und nur in Ausnahmefällen Leistungen dieser vorab für Männer konzipierten Versicherung bezogen. Es ist nur recht und billig, dass sie an den im EO-Fonds vorhandenen Reserven von 3 Milliarden Franken teilhaben.
- Die Armee- und Zivildienstleistenden erleiden keine Nachteile. Reicht der Fonds nicht mehr für die Finanzierung beider Sozialwerke, so soll dafür in erster Linie die Mehrwertsteuer herangezogen werden. Nur wenn das Stimmvolk diese Finanzierungsart verwirft, müssten längerfristig die Beiträge an die EO erhöht werden.

## Verfassungsauftrag endlich umsetzen

### **Behauptung:**

*Der über fünfzigjährige Verfassungsauftrag ist erfüllt. Das Postulat ist mit dem Obligatorium der Krankenversicherung erfüllt worden.*

### **Antwort:**

- Die Mutterschaftsversicherung ist keineswegs verwirklicht. Das neue Krankenversicherungsgesetz KVG kommt lediglich für die Pflegekosten auf. Der Lohnersatz hingegen ist ungenügend. Er deckt in vielen Fällen nicht einmal den Erwerbsausfall während des achtwöchigen Arbeitsverbotes. Denn eine obligatorische Taggeldversicherung hat das KVG nicht eingeführt.

- Die Ansprüche sind von Frau zu Frau höchst unterschiedlich geregelt. Das ist ungerecht und undurchschaubar. Daher kennen viele Frauen ihre Ansprüche nicht, so dass sie oft nicht einmal die ihnen heute zustehenden minimalen Leistungen geltend machen.

## **Bedürfnisse optimal abgedeckt**

### **Behauptung:**

*Die Mutterschaftsversicherung ist ein feministisches Prestigeprojekt und hat mit Sozial- und Familienpolitik nichts zu tun.*

### **Antwort:**

- Diese Mutterschaftsvorlage genießt in allen Kreisen, nicht nur bei den Frauenorganisationen, den Gewerkschaften und linken Parteien, eine breite Unterstützung. Weil sie gerecht, vernünftig und finanziell tragbar ist.
- Die Mutterschaftsversicherung, wie sie jetzt verabschiedet worden ist, umfasst Leistungen für alle Mütter, nicht nur für erwerbstätige. Gezielt unterstützt werden Familien, wo beide Eltern erwerbstätig sind und es trotzdem finanziell eng wird. Damit ist sie optimal auf die verschiedenen Bedürfnisse zugeschnitten.
- Die Einführung einer Mutterschaftsversicherung unterstützt junge Familien. Eine solche Verbesserung ist dringend nötig. Wie neuere Studien zeigen, leben heutzutage in der Schweiz viele Familien mit Kindern in Armut.

### **Behauptung:**

*Die Mutterschaftsversicherung schüttet Gelder mit der Giesskanne aus.*

### **Antwort:**

- Ganz und gar nicht. Die Leistungen sind so ausgestaltet, dass keine Gelder mit der Giesskanne verteilt werden. Einen Erwerbsersatz erhält nur, wer wirklich einen Erwerbsausfall erleidet. Die Grundleistung wird nur dort gewährt, wo aufgrund des Familieneinkommens ein Bedarf ausgewiesen ist.

## **Mutterschaft ist für die Gesellschaft unverzichtbar**

### **Behauptung:**

*Kinder haben ist Privatsache. Es braucht keine staatliche Versicherung.*

### **Antwort:**

- Kinder sind die Zukunft jedes Landes. Ohne Nachwuchs kann keine Gesellschaft fortbestehen. Wer Kinder zur Welt bringt und sie aufzieht, leistet einen unverzichtbaren Dienst und muss deshalb durch die Sozialversicherung geschützt werden.

# ANHANG

## Die Lohnfortzahlungspflicht gemäss OR 324a

Es bestehen drei gebräuchliche Richtlinien:

### ***Berner Skala***

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| im 2. Dienstjahr          | 1 Monat  |
| im 3. und 4. Dienstjahr   | 2 Monate |
| im 5. bis 9. Dienstjahr   | 3 Monate |
| im 10. bis 14. Dienstjahr | 4 Monate |
| usw.                      |          |

### ***Neue Zürcher Skala***

|                  |           |
|------------------|-----------|
| im 2. Dienstjahr | 8 Wochen  |
| im 3. Dienstjahr | 9 Wochen  |
| im 4. Dienstjahr | 10 Wochen |
| usw.             |           |

Die alte Zürcher Skala, an die sich nach wie vor einige Gerichte halten, sieht gegenüber der neuen Tabelle in den entsprechenden Dienstjahren jeweils vier Wochen weniger Lohnfortzahlung vor.

### ***Basler Skala***

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| im 2. und 3. Dienstjahr   | 2 Monate |
| im 4. bis 10. Dienstjahr  | 3 Monate |
| im 11. bis 15. Dienstjahr | 4 Monate |
| usw.                      |          |

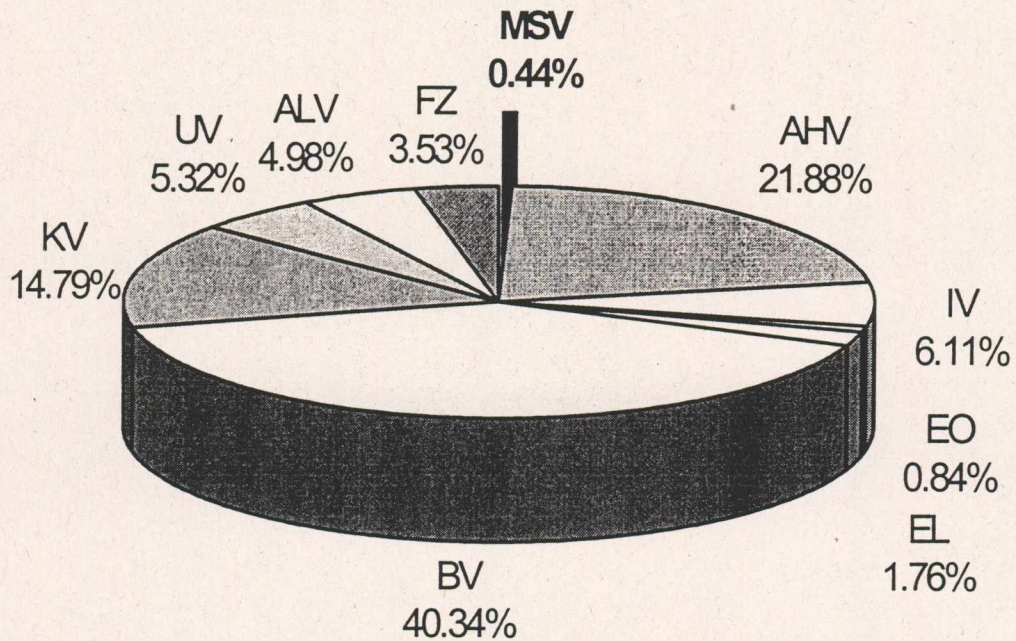
Die Berner Tabelle hat die grösste Verbreitung gefunden.

# Die Leistungen der Mutterschaftsversicherung

|              | <b>Erwerb ersatz</b>  | <b>Grundleistung</b>   |
|--------------|---|--|
| Kreis        | Erwerbstätige Mütter  | Alle Mütter mit bescheidenen Einkommen   |
| Leistung     | 14 Wochen<br><br>80 % des<br>Erwerbseinkommens<br>Höchstgrenze Fr. 97'200 | Einmaliger Betrag, abgestuft<br>nach Familieneinkommen.<br><br>Maximal Fr. 4'020<br>(4-fache AHV-Minimalrente) |
| Finanzierung | EO / MwSt   | EO / MwSt  |
| Kosten       | 435 Millionen pro Jahr<br><br>Heute bereits 400 Mio !!                    | 58 Millionen pro Jahr  |



## Beiträge an die Soziale Sicherheit



© CNG-Grafik, Februar 99

in Millionen

|        |  |                |
|--------|--|----------------|
| MSV    | Mutterschaftsversicherung                    | 511            |
| AHV    | Alters- und Hinterlassenenversicherung       | 25'219         |
| IV     | Invalidenversicherung                        | 7037           |
| EO     | Erwerbsersatzordnung                         | 969            |
| EL     | Ergänzungsleistungen zur AHV und IV          | 2'030          |
| BV     | Berufliche Vorsorge (oblig. und freiwillige) | 46'500         |
| KV     | Krankenversicherung (Grund- und Zusatz)      | 17'050         |
| UV     | Unfallversicherung                           | 6'128          |
| ALV    | Arbeitslosenversicherung                     | 5'745          |
| FZ     | Familienzulagen                              | 4'073          |
| Total: |  | <u>115'262</u> |

Quellen: BSV Sozialversicherungen der Schweiz 1998, Botschaft MSVG