

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

JA zum Erwerbbersatz bei Mutterschaft *Argumentarium*

Volksabstimmung vom 26. September 2004 über:
Änderung vom 3. Oktober 2003 des Erwerbbersatzgesetzes (für Dienstleistende und bei Mutterschaft)

(Modification du 3 octobre 2003 de la loi sur les allocations pour perte de gain (en cas de service ou de maternité))

1. Einleitung

Seit 1945 existiert in der Bundesverfassung ein Auftrag zur Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung. Seither sind mehrere Versuche, eine solche einzuführen, gescheitert. Im Jahre 1999 hat das Stimmvolk das letzte Mal eine Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung abgelehnt. Das Nein war zu einem grossen Teil nicht gegen das Anliegen an sich gerichtet, sondern gegen die Tatsache, dass auch nicht erwerbstätige Mütter hätten begünstigt werden sollen. Der Verfassungsauftrag hat die Politik jedoch nicht von ihrer Verantwortung befreit, in der Sache etwas zu unternehmen und Lehren aus dem Scheitern zu ziehen. Die nun ausgearbeitete Vorlage ist eine mehrheitsfähige Lösung, die sowohl von Arbeitnehmer/innen wie Arbeitgeber/innen als auch einem breiten politischen Spektrum mitgetragen wird. Sie beinhaltet einen Erwerbbersatz für Mütter von 14 Wochen zu 80 % des versicherten Lohnes.

Gemäss Gesetz besteht heute nach der Geburt nur ein achtwöchiges Arbeitsverbot. Diese gesundheitliche Schonfrist für die Wöchnerin ist aber nicht zwingend mit einer Lohnfortzahlung verbunden. Ob und wie lange die Mutter einen Erwerbbersatz erhält, kann von folgenden Faktoren abhängig sein: Ob ihr Arbeitgeber eine entsprechende Versicherung abgeschlossen hat, sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, in welchem Kanton sie erwerbstätig ist und seit wann sie beim selben Arbeitgeber angestellt ist. Das Chaos ist gross und die bestehenden Unterschiede sind in keiner Art und Weise zu rechtfertigen. Im schlimmsten Fall ist es noch immer möglich und kommt in der Praxis leider noch allzu häufig vor, dass eine Frau nach der Geburt mit einem achtwöchigen Arbeitsverbot ohne Lohnfortzahlung dasteht.

In der Schweiz sind mittlerweile mehr als 60 % der Mütter erwerbstätig. Die Wirtschaft kann und will nicht auf ihre wertvolle Arbeitskraft verzichten. Ein Erwerbbersatz bei Mutterschaft, wie ihn dienstleistende Männer schon lange kennen, ist deshalb eine absolute Notwendigkeit.

2. Inhalt der Revision der Erwerbsersatzordnung (EO)

Die im Oktober 2003 vom Parlament mit grosser Mehrheit verabschiedete Revision der Erwerbsersatzordnung sieht hauptsächlich folgende Anpassungen vor:

Erhöhung der Taggelder für Dienstleistende von 65 % auf 80 %

Alle dienstleistenden Männer und Frauen erhalten neu 80 % statt wie bisher nur 65 % Taggeldentschädigung.

14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub für erwerbstätige Mütter

Erwerbstätige Mütter erhalten 14 Wochen (98 Tage) Urlaub. Dieser wird mit der Geburt fällig. Er kann grundsätzlich nicht vorgezogen, aufgeschoben oder unterbrochen werden. Der Anspruch erlischt mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit.

Entschädigung von 80 % des Lohnes in Form von Taggeldern

Das Taggeld für die 98 Tage berechnet sich aufgrund des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt. Er beträgt 80 % dieses Einkommens, jedoch maximal Fr. 172. – pro Tag für Mütter, deren monatliches Einkommen mehr als 6450. – Franken beträgt.

Während des bezahlten Mutterschaftsurlaubes besteht kein Anspruch auf Kinder-, Betriebs- oder Betreuungszulagen.

Übergangsbestimmungen: Verfall bestehender Versicherungsverträge für Mutterschaftstaggeld

Bestehende Versicherungen für Mutterschaftstaggelder verlieren mit der Inkraftsetzung der Revision der Erwerbsersatzordnung ihre Gültigkeit. Erhalten bleiben jedoch Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen, welche grosszügigere Lösungen als die gesetzliche vorsehen.

3. Die Finanzierung

Der bezahlte Mutterschaftsurlaub bedeutet jährliche Ausgaben für die EO von rund 480 Mio. Franken. Weiter kostet die Erhöhung der Taggelder für Dienstleistende knapp 100 Mio. Franken.

Bereits heute geben aber Arbeitgeber und Arbeitnehmende insgesamt gut 380 Mio. Franken jährlich für Mutterschaftsurlaube aus, sei das über entsprechende Taggeld-Versicherungen oder aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnfortzahlungspflicht. Das bedeutet, dass die **Mehrausgaben** „nur“ rund **100 Mio. Franken jährlich** betragen.

Konkret bedeutet dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmende, dass die Beitragsätze der EO frühestens ab 2008 von 0.3 % auf 0.4% Lohnprozente ansteigen und 2011 auf 0.5 %. In die EO zahlen jeweils Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu gleichen Teilen ein. Durch die EO-Lösung werden die entstehenden Kosten für erwerbstätige Mütter auf dieselbe Weise finanziert wie die Taggelder für Dienstleistende.

4. Die Kritik

Gegen die vom Parlament gutgeheissene Änderung der EO wurde das Referendum ergriffen. Im nachfolgenden einige aus dem Umfeld der Gegner vorgebrachte Argumente gegen die Vorlage und eine kritische Begutachtung derselben.

Kritik 1:

„Der bezahlte Mutterschaftsurlaub ist eine Zwängerei; das Volk hat schon 1999 nein gesagt“

Die Auswertung der Abstimmung hat gezeigt, dass sich ein grosser Anteil der Nein-Stimmenden vor allem gegen eine Begünstigung der Nicht-Erwerbstätigen ausgesprochen hat und nicht gegen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub als solchen.

Zudem: Es besteht seit 1945 (!) ein Verfassungsauftrag zur Einrichtung einer „Mutterschaftsversicherung“.

Kritik 2:

„80 % aller Frauen haben bereits eine Mutterschaftsversicherung“

Zur Zeit existiert keine Studie, welche eine solche Behauptung bestätigen kann. Tatsächlich fehlt leider eine entsprechende Statistik. Expert/innen gehen von einem massiv geringerem Prozentsatz aus.

Auch Erfahrungen aus der 12sprachigen Informationskampagne von Travail.Suisse „infoMutterschaft – für alle Frauen in der Schweiz“ zeigen ein ganz anderes Bild. Viele Arbeitgeber haben keine entsprechende Versicherung abgeschlossen und versuchen Frauen während der Schwangerschaft zu einer Kündigung zu bewegen, um die beschränkte Lohnfortzahlungspflicht nach der Geburt nicht leisten zu müssen. Es gibt Betriebe, welche aus unterschiedlichen Gründen (Lohnkosten, Flexibilität etc.) gezielt junge Frauen anstellen, aber im Falle einer Schwangerschaft der Angestellten nur das gesetzlich notwendige Minimum leisten (siehe oben) oder auch dies noch zu umgehen versuchen. Die Erfahrung zeigt auch, dass gerade jene Arbeitnehmerinnen keinen ausreichenden Schutz bei Mutterschaft haben, welche ihn am dringendsten benötigen: Frauen in „Frauenbranchen“, mit kleinen Einkommen, allgemein schlechten Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen; Teilzeit arbeitende Alleinerziehende etc.

Kritik 3:

„Schon wieder eine neue Sozialversicherung! Mit der Mutterschaftsversicherung wird der Sozialstaat weiter auf unverantwortbare Weise ausgebaut. Bei dem Loch in der Bundeskasse wird das weitere Steuererhöhungen zur Folge haben.“

Mit dem Wort „staatliche Mutterschaftsversicherung“ versuchen die Gegner/innen Stimmung zu machen. Die vorgeschlagene EO-Lösung ist aber keine zusätzliche Versicherung. Die Leistungen der EO werden schon seit Jahren zu gleichen Teilen von den arbeitnehmenden Frauen und Männern sowie Arbeitgebern finanziert. Bis anhin profitierten aber nur dienstleistende Männer von ihr. Die EO weist überdies seit Jahren Überschüsse aus und belastet weder Bundeskasse noch Steuerzahler/innen.

Kritik 4:

„Die Wirtschaft kann in der jetzigen Situation keine zusätzlichen Belastungen mehr verkraften“

Die vorgesehene Mutterschaftslösung ist eine äusserst günstige und gerade auch deshalb mehrheitsfähige Lösung. Sie verursacht gegenüber dem heutigen System lediglich rund 100 Mio. Franken Mehrkosten. Die Arbeitgeber, welche freiwillig eine Mutterschaftsversicherung abgeschlossen haben, werden zum grossen Teil durch die vorgesehene Lösung entlastet.

Auch die Wirtschaft ist daran interessiert, die zunehmend besser ausgebildeten Frauen im Erwerbsleben zu behalten. Mit der EO-Lösung werden die Lasten gleichmässiger auf die Arbeitgeber verteilt, was vor allem bei kleinen Betrieben die Chancengleichheit für Frauen bei der Anstellung erhöhen kann. Branchen mit einem hohen Frauenanteil werden nicht übermässig belastet.

Konjunkturelle Schwankungen dürfen für langfristige Grundsatzentscheide keine Entscheidungsgrundlage sein.

Kritik 5:

„Wenn schon einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, dann dürfen die nicht erwerbstätigen Mütter nicht leer ausgehen“

Der Einbezug der nicht erwerbstätigen Mütter war ein Hauptgrund für die Ablehnung der Mutterschaftsversicherung durch das Volk in der Abstimmung von 1999. Und: Die Erwerbsersatzordnung ist gemäss Definition nur zuständig für die erwerbstätige Bevölkerung und wird auch nur von ihr mit Beiträgen gespiesen.

Kritik 6:

„Kinder sind Privatsache“

Dieser Aussage kann in gewisser Hinsicht zugestimmt werden. Der Entscheid, ob man selber Kinder haben und grossziehen möchte, ist ein privater. Kinder sind aber von grosser Bedeutung für die Zukunft unserer Gesellschaft. Dass eine gewisse gesellschaftliche Verantwortung für Kinder besteht, wird gerade in diesen Zeiten mit stetig sinkenden Geburtenraten offensichtlich. Mit dem Entscheid, Kinder gross zu ziehen, verzichten Eltern zudem auf bis zu 50 % ihres gemeinsamen Erwerbseinkommens bei gleichzeitig zusätzlich entstehenden Kosten für die Kinder.

Kritik 7:

„Mit dem bezahlten Mutterschaftsurlaub steigern wir die Geburtenrate nicht. Kinder kosten nicht nur in den ersten 14 Wochen, sondern vor allem danach“

Die erste Behauptung lässt sich weder belegen noch widerlegen, doch die Steigerung der Geburtenrate ist nicht der eigentliche Zweck des bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub ist in dieser Form nicht mehr als ein Zeichen der Anerkennung für eine Leistung, die zwar auf einem privaten Entscheid beruhen mag, aber für die Gesellschaft als Ganzes von weit reichender Bedeutung ist.

Kinder kosten auch und vor allem nachher: Das stimmt. Einerseits verzichten Eltern mit einem Kind auf bis zu 50 % ihres gemeinsamen Einkommens zugunsten der Kinderbetreuung. Andererseits entstehen direkt durch die Kinder verursachte Kosten wie Kleider, Miete, Krankenkasse, Ausbildung. Deshalb setzt sich Travail.Suisse mit seiner Initiative für faire Kinderzulagen von Fr. 15.-- pro Kind und pro Tag ein. Diese kommen auch nicht erwerbstätigen Frauen zugute.

Kritik 8:

„Bis anhin ging es auch ohne Mutterschaftsversicherung“

Leider ein noch ab und zu gehörtes Argument. Eine Gesellschaft, die von Missgunst und Bitterkeit geprägt ist, verliert nicht nur ihren Zusammenhalt und das gegenseitige Vertrauen, sondern auch die Möglichkeit, sich veränderten Umständen anzupassen oder selbst positive Veränderungen zum Wohle der Gemeinschaft einzuleiten.

5. Die sechs wichtigsten Argumente für ein JA!

1. JA zu einer Lösung für ALLE erwerbstätigen Mütter

Der vorgesehene Erwerbsersatz bei Mutterschaft kommt allen erwerbstätigen Frauen zugute. Weder Anzahl Dienstjahre, Branche, Arbeitgeber, Kantonszugehörigkeit noch ob die Frau selbständig erwerbend oder angestellt ist, spielen eine Rolle. Alle diese Frauen erhalten ab der Geburt während 14 Wochen einen Erwerbsersatz von 80 % des versicherten Einkommens.

2. JA zu mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben

Bis anhin konnte die Aussicht, einer Bewerberin später allenfalls einen Mutterschaftsurlaub aus der eigenen Tasche bezahlen zu müssen, den Arbeitgeber von der Anstellung einer weiblichen Arbeitskraft abhalten. Dieses Hindernis wird mit der vorgesehenen Lösung aus dem Weg geräumt.

Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft bedeutet zudem einen weiteren Schritt für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbsarbeit.

3. JA zu einer mehrheitsfähigen Lösung

Die vorliegende Lösung wird sowohl von Arbeitgeber- als Arbeitnehmendenseite unterstützt. Ein breites politisches Spektrum von links bis rechts trägt sie mit. Die Vorlage ist eine Konsenslösung, mit der alle gut leben können und die für alle Beteiligten Verbesserungen bringt.

4. JA zu einer einheitlichen Lösung

Momentan besteht ein selbst für Fachpersonen kaum überschau- und beherrschbares Neben- und Durcheinander von Lösungen. Das gesetzliche Minimum schreibt nur ein Arbeitsverbot von acht Wochen vor, das aber nicht zwingend mit einer Lohnfortzahlungspflicht verknüpft ist. Daneben existieren kantonale Lösungen, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen oder durch den Arbeitgeber abgeschlossene Versicherungen.

5. JA zu mehr Gerechtigkeit

Während erwerbstätige Männer und Frauen schon lange in die EO einzahlen, haben bis anhin nur dienstleistende Männer davon profitiert. Mit dem Erwerbsersatz bei Mutterschaft werden auch Frauen entschädigt für eine Leistung, die der Gesellschaft ebenso viel wert sein sollte wie die Landesverteidigung.

6. JA zu einer freudvollen Mutterschaft

Die heute geltende gesetzliche Minimallösung (achtwöchiges Arbeitsverbot ohne zwingende Lohnfortzahlung) kann schwangere Frauen und Mütter von Neugeborenen in psychische, finanzielle und gesundheitliche Stresssituationen bringen. Die Frau befindet sich während der Schwangerschaft und als Wöchnerin in einer Zeit des Umbruchs und ist auf ein tragendes Umfeld angewiesen.

Mit einem JA am 26. September 2004 geben wir der Überzeugung Ausdruck, dass wir Mutterschaft zu schätzen und schützen gewillt sind.

Bern, Juni 2004

Anna Christen, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse