

ARGUMENTARIUM

Eidg. Departement des Innern und Bundesamt für Sozialversicherung

Eidg. Volksabstimmung vom 26. September 2004: JA zur EOG-Revision und zur Mutterschaftsentschädigung

JA zur EO-Revision und zur Mutterschaftsentschädigung

Am 26. September 2004 stimmen die Bürgerinnen und Bürger über die EO-Revision ab. Erwerbstätige Frauen erhalten damit einen massvollen Schutz vor Lohnausfall bei Mutterschaft. Gleichzeitig werden Lohnersatz und Entschädigungen von Dienstleistenden verbessert und die EO-Leistungen an die Armeereform XXI angepasst. Die Mutterschaftsentschädigung entlastet die Wirtschaft und hebt die bestehende branchen- und dienstaltersabhängige ungleiche Behandlung der Frauen bei der Lohnfortzahlung nach Geburt auf. Damit wird der modernen Entwicklung Rechnung getragen, dass heute – anders als früher – ein Grossteil der Frauen auch nach der Familiengründung erwerbstätig bleibt.

Dieser Mutterschutz ist gut und kostengünstig, weil

- die bisherige einseitige Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeber gemäss Obligationenrecht entfällt; für die Wirtschaft ergeben sich daraus Einsparungen von 136 Mio. Franken pro Jahr;
- die bisherige Ungleichbehandlung der Mütter im Erwerbsleben entfällt;
- keine neue Sozialversicherung und keine neue Administration aufgebaut werden muss; vielmehr kann die Mutterschaftsentschädigung im bestehenden und bewährten EO-System durchgeführt werden.

Übersicht:

Was will die Vorlage?

Die Ausgangslage

Die Vorlage im Detail

Die Finanzierung

Die Argumente für die Vorlage: Wer profitiert?

Was will die Vorlage?

Ausgangspunkt und zentrales Anliegen der Revision bildet die Verwirklichung des seit Jahrzehnten in unserer Bundesverfassung verankerten Anspruchs auf einen gesetzlichen Mutterschutz nach der Niederkunft. Wegleitend für die getroffene Lösung war aber auch die Respektierung des Volkswillens anlässlich der Abstimmung von 1999. Damals wurde eine eigenständige neue Sozialversicherung mit Leistungen für sämtliche Mütter, auch die nicht erwerbstätigen, abgelehnt.

Der neue Gesetzesvorschlag beschränkt sich deshalb auf einen auf 14 Wochen befristeten Lohnersatzanspruch erwerbstätiger Mütter im Rahmen der bestehenden Erwerbserersatzordnung. Die Entschädigungshöhe beläuft sich auf 80% des ausfallenden Verdienstes. Diese Ausdehnung der EO ist naheliegend, denn wie die Männer leisten auch die Frauen seit eh und je Lohnbeiträge an die EO. Gleichzeitig wird die Grundentschädigung für Dienst Leistende in Armee, Zivildienst und Zivildienst auf 80% des ausfallenden Verdienstes angehoben.

In den ersten zwei bis drei Jahren nach der Einführung können die entstehenden Mehrkosten aus dem gut dotierten EO-Fonds gedeckt werden. Anschliessend müssen die Lohn- und Arbeitgeberbeiträge an die EO in zwei Schritten um insgesamt 0,2 Prozentpunkte angehoben werden. Trotzdem entlastet die Vorlage die Arbeitgeber auf Dauer, insbesondere weil sie den Erwerbserersatz bei Mutterschaft bisher weitgehend allein finanzieren mussten.

Die Ausgangslage

Heute fehlt in der Schweiz ein ausreichender Schutz für erwerbstätige Mütter. Es gibt zwar verschiedene Erlasse von Bund, Kantonen und Gemeinden. Die Regelungen wurden aber nie aufeinander abgestimmt. Das System ist folglich lückenhaft, uneinheitlich und weist Ungerechtigkeiten auf. Ausrichtung und Umfang von Erwerbserersatzleistungen bei Mutterschaft hängen weitgehend von der beruflichen Branche und vom Dienstalter einer Frau ab. Die minimale Lohnfortzahlungspflicht gemäss Obligationenrecht (OR) erstreckt sich auf lediglich drei Wochen – bei einem gesetzlichen Arbeitsverbot von acht Wochen – und bezieht sich nur auf Angestelltenverhältnisse. Die Erweiterung der heutigen obligationenrechtlichen Regelung brächte damit keine Lösung für die selbständig erwerbenden Frauen. Diese sind heute im Falle einer Schwangerschaft schlicht auf sich selber gestellt.

Neben den eklatanten Unterschieden bei den ausgerichteten Leistungen ist auch die unterschiedliche Belastung der einzelnen Wirtschaftszweige unbefriedigend.

Darüber hinaus besteht seit 1945 der Verfassungsauftrag für eine Mutterschaftsversicherung. In der Abstimmung über die neue Bundesverfassung haben die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger 1999 diesen Auftrag bestätigt und noch präzisiert: Bund und Kantone

werden explizit verpflichtet, jede Frau gegen die wirtschaftlichen Folgen von Mutterschaft zu sichern.

Heutige Kosten für bezahlte Mutterschaftsurlaube

Obwohl die Schweiz keine eigentliche Mutterschaftsversicherung kennt, werden gleichwohl bezahlte Mutterschaftsurlaube in erheblichem Ausmass (zur Zeit für gut 380 Millionen Franken) gewährt. Diese basieren einerseits auf den Bestimmungen des Obligationenrechts, andererseits auf gesamt- oder einzelarbeitsvertraglichen Regelungen. Für die Finanzierung dieser Mutterschaftsurlaube sind in erster Linie die Arbeitgeber zuständig, welche die Möglichkeit haben, hierfür Taggeldversicherungen abzuschliessen. Derartige Taggeldversicherungen können aber auch seitens der Arbeitnehmerinnen abgeschlossen werden.

Übersicht: Heutige Kosten für bezahlte Mutterschaftsurlaube

Heutige Kosten der Arbeitgeber zur Finanzierung von bezahlten Mutterschaftsurlauben	353 Mio.
Heutige Kosten der Arbeitnehmer zur Finanzierung von bezahlten Mutterschaftsurlauben (private Versicherungsprämien)	29 Mio.
Total	382 Mio.

(Quelle: Bericht SGK-N vom 3.10.2002)

Unterschiedliche Belastung der einzelnen Branchen

Die Kosten, die der Wirtschaft heute aus der Ausrichtung bezahlter Mutterschaftsurlaube erwachsen, variieren von Branche zu Branche sehr stark. Gezwungenermassen hohe prozentuelle Belastungen haben jene Wirtschaftszweige hinzunehmen, welche überdurchschnittlich viele jüngere Frauen beschäftigen. Demgegenüber können all jene Branchen, die vorwiegend Männer beschäftigen, ihre Kosten für Mutterschaftsleistungen tief halten.

Übersicht: Unterschiedliche Belastung der Wirtschaftszweige

Branche	Heutige Belastung:		Neu: einheitliche Belastung
	in Mio. Fr.	in % der Lohnsumme	
Coiffeure	1,7 Mio.	0,51%	0,08%
Uhrenindustrie	3,8 Mio.	0,25%	0,08%
Detailhandel	28,4 Mio.	0,24%	0,08%
Banken	22,5 Mio.	0,23%	0,08%
Gastgewerbe, Hotellerie	8,4 Mio.	0,15%	0,08%
Maschinenindustrie	12 Mio.	0,08%	0,08%
Baugewerbe	1,4 Mio.	0,01%	0,08%

Branche	Heutige Belastung:		Neu: einheitliche Belastung
	in Mio. Fr.	in % der Lohnsumme	
Gemeinden	32 Mio.	0,40%	0,08%
Kantone		0,34%	0,08%
Bund	3 Mio.	0,12%	0,08%
Landesdurchschnitt		0,15%	0,08%

(Quelle: Bericht SGK-N vom 3.10.2002)

Internationaler Vergleich

In anderen europäischen Ländern ist der Mutterschaftsschutz bedeutend umfassender geregelt als in der Schweiz. Zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen oder mehr besteht in diesen Ländern auch ein Anspruch auf Elternurlaub. Dieser wird indes nicht in allen Ländern entschädigt.

Übersicht: Mutterschaftsleistungen in Europa – Gesetzliche Mindestregelungen

Land	Mutterschaftsurlaub (in Wochen)	Höhe der Entschädigung
Belgien	15 (17 bei Mehrlingsgeburten)	82% des Lohnes (ohne Höchstgrenze) während der ersten 30 Tage, danach 75% des plafonierten Lohnes, jedoch höchstens 101 €/Tag
Dänemark	zunächst 18 für die Mutter, danach teilen sich die Eltern 32 weitere Wochen	Arbeitnehmende: wird auf der Basis des Lohnes und der Anzahl Arbeitsstunden berechnet Selbständigerwerbende: wird auf der Basis des Einkommens aus der selbständigen Tätigkeit berechnet Höchstgrenze: 3'203 DKK/Woche (~655 CHF)
Deutschland	14 (18 bei Mehrlings- oder Frühgeburten)	Höchstens 13 €/Tag. Der Arbeitgeber übernimmt die Differenz bis zum vollen Durchschnitts-Nettolohn der letzten 13 Wochen
Finnland	105 Tage	Erwerbstätige: 70% des Einkommens, wenn das jährliche Einkommen zwischen 1'026 und 26'720 € beträgt; 40% davon, wenn das Jahreseinkommen zwischen 26'721 und 41'110 € liegt und 25% bei einem Jahreseinkommen von über 41'110 €. Nicht Erwerbstätige mindestens 11 €/Tag
Frankreich	16 (18 bei einer problematischen Schwangerschaft, 26 für das dritte Kind, 34 bei Zwillingen, 46 bei Mehrlingsgeburten)	100% des Nettolohnes; mindestens 8 €/Tag, höchstens 66 €/Tag
Griechenland	119 Tage	Ca. 100% des letzten Lohnes, jedoch mindestens 6 €/Tag. Höchstbetrag bei 4 unterhaltsberechtigten Personen z.B. 56 €/Tag
Irland	18	70% vom Durchschnittseinkommen des massgeblichen Steuerjahres, jedoch mindestens 142 €/Woche und höchstens 232 €/Woche

Land	Mutterschaftsurlaub (in Wochen)	Höhe der Entschädigung
Italien	5 Monate	80% des Lohnes
Liechtenstein	20	80% des Lohnes
Luxemburg	16 (20 bei Mehrlings- oder Frühgeburten)	100% des Einkommens
Niederlande	16	Arbeitnehmerinnen: 100% des Lohnes, höchstens jedoch 167 €/Tag Selbständigerwerbende: 100% des Einkommens, höchstens jedoch 1'265 €/Monat
Norwegen	42 bei einer Vollzeitbeschäftigung (100%) oder 52 bei einer Teilzeitbeschäftigung (80%), 4 davon für den Vater	100 bzw. 80% des Einkommens, höchstens jedoch 341'166 NOK/Jahr (~60'728 CHF)
Österreich	16 (20 bei Mehrlings- oder Frühgeburten)	100% des durchschnittlichen Nettolohnes der letzten 13 Wochen
Portugal	120 Tage (+30 Tage für jedes Kind bei Mehrlingsgeburten)	100% des Lohnes, jedoch mindestens 183 €/Tag
Spanien	16 (+2 je Kind bei Mehrlingsgeburten)	100% des letzten vor dem Arbeitsunterbruch bezogenen Lohnes
Schweden	50 Tage für die Mutter vor der Geburt und 480 Tage für Mutter oder Vater nach der Geburt	Schwangerschaftsgeld: 80% des Einkommens, jedoch höchstens 294'700 SEK/Jahr (~48'183 CHF) Elternschaftsgeld: 80% des Einkommens während 390 Tagen (mindestens 180 SEK/Tag [-29 CHF], höchstens 646 SEK/Tag [-106 CHF]) und 60 SEK/Tag (~10 CHF) während den verbleibenden 90 Tagen
Vereinigtes Königreich	26	90% des Lohnes während den ersten 6 Wochen, 100 £/Woche (~226 CHF) während der restlichen 20 Wochen

Die Vorlage im Detail

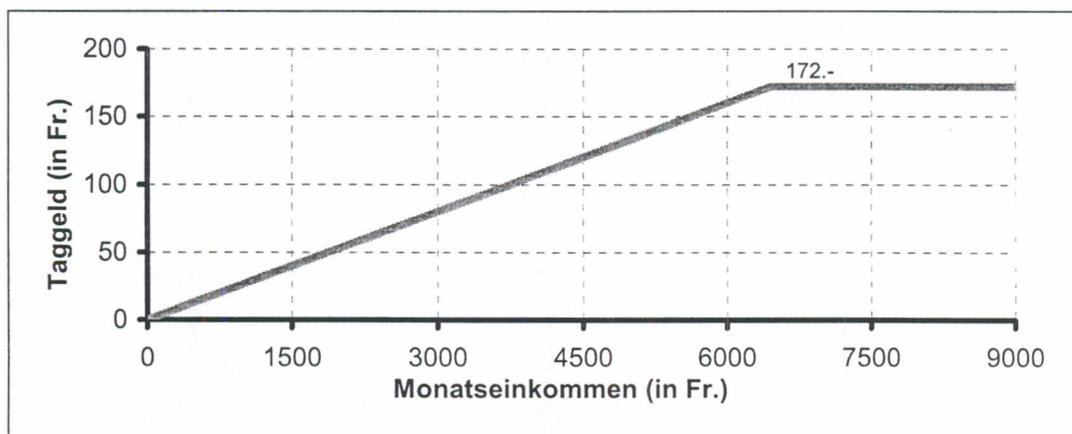
Die vom Parlament 2003 verabschiedete Revision des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung sieht im Wesentlichen die folgenden Neuerungen vor:

Neuerungen bei Mutterschaft

- **14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub (Art. 16d):** Erwerbstätige Mütter kommen neu in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Dieser dauert maximal 98 Tage.
- **Entschädigung von 80% in Form von Taggeldern (Art. 16e):** Die Entschädigungshöhe beläuft sich auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Entschädigung erfolgt wie bei den Dienstleistenden in Form von Taggeldern, die für jeden Wochentag ausgerichtet werden. Der Höchstbetrag des Taggeldes ist auf Fr. 172.- limitiert (entspricht 80% der maximalen EO-Entschädigung von Fr. 215.-). Dieser Höchstbetrag wird bei einem monatlichen Einkommen von Fr. 6'450.- erreicht.

- Anspruchsberechtigung für Mutterschaftsentschädigungen (Art. 16b):** Anspruchsberechtigt sind Frauen, die als Arbeitnehmerinnen gelten oder im Betrieb ihres Ehemannes gegen einen Barlohn mitarbeiten oder selbständigerwerbend sind. Diese Frauen müssen während der letzten 9 Monate vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert gewesen sein (bei vorzeitiger Niederkunft verkürzt sich diese Frist). Ferner müssen sie in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.
- Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft (Art. 16c Abs. 1):** Der Entschädigungsanspruch beginnt am Tag der Niederkunft zu laufen. Es ist nicht möglich, einen Teil des Entschädigungsanspruchs in Form eines Vormutterschaftsurlaubs zu beziehen. Bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes kann die Mutter beantragen, dass der bezahlte Urlaub erst dann beginnt, wenn das Kind nach Hause kommt. Der bezahlte Urlaub ist aber auch in diesem Fall auf 14 Wochen limitiert. Ein solcher Aufschub des Mutterschaftsurlaubs verlängert weder das im Arbeitsgesetz vorgesehene Arbeitsverbot noch die Dauer, in welcher die Mutter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden darf.
- Verfall des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit (Art. 16d):** Nimmt die Frau ihre Erwerbstätigkeit (auch teilzeitlich) wieder auf, erlischt der Anspruch auf den bezahlten Urlaub. Ein Aufschieben eines Teils des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt ist nicht möglich.
- Verfall bestehender Versicherungsverträge für Mutterschaftstaggeld (Übergangsbestimmungen):** Bestehende Versicherungsverträge, die Taggelder bei Mutterschaft vorsehen, fallen beim Inkrafttreten der revidierten Erwerbsersatzordnung dahin. GAV-Bestimmungen, die Mutterschaftsleistungen vorsehen, welche über das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmass hinausgehen, behalten ihre Gültigkeit.

Grafik: Mutterschaftsentschädigung



Neuerungen für Dienstleistende

- **Erhöhung der Grundentschädigung von 65% auf 80% (Art. 10 Abs. 1):** Um sicherzustellen, dass Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz nicht schlechter entschädigt werden als erwerbstätige Mütter, wird die Grundentschädigung von heute 65% auf 80% des ausfallenden Verdienstes angehoben. Sowohl für Normal- als auch für Beförderungsdienste gelten die gleichen Entschädigungsansätze.
- **Reduktion der Kinderzulage auf 8% (Art. 13):** Heute betragen die Kinderzulagen 20% fürs erste Kind sowie 10% für jedes weitere Kind. Erhöht man die Grundentschädigung auf 80%, kämen die Dienstleistenden bereits mit einem Kind auf eine Entschädigung von 100%. Mit der Reduktion der Kinderzulagen werden sie die 100% (gleich wie heute) erst mit dem dritten Kind erreichen. Die Reduktion der Kinderzulagen ist somit keine Verschlechterung gegenüber heute, sondern lediglich eine logische Konsequenz der Erhöhung der Grundentschädigung.
- **Erhöhung der Rekrutenentschädigung (Art. 9 Abs. 1):** Die Entschädigung für Rekruten wird von Fr. 43.- auf Fr. 54.- pro Tag erhöht. Rekruten mit Unterhaltungspflichten gegenüber Kindern erhalten eine Grundentschädigung von 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Erwerbseinkommens sowie Kinderzulagen.
- **EO-Entschädigungen für Stellungspflichtige (Art. 1a Abs. 2bis):** Wer an einer Rekrutierung in einem schweizerischen Rekrutierungszentrum teilnimmt, welche gemäss Armeereform XXI bis zu drei Tagen dauern kann, hat Anspruch auf eine EO-Entschädigung, die gleich hoch ausfällt wie jene der Rekruten.
- **Bessere Entschädigungsordnung für Durchdienerkader (Art. 16):** Nach geltendem Recht ist es möglich, dass ein Durchdiener-Unteroffizier nach Abschluss des Ausbildungsdienstes für die restliche Dienstzeit eine tiefere Entschädigung erhält als während des Ausbildungsdienstes. Neu sollen Durchdiener während ihrer Grundausbildung Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 54.- pro Tag haben. Ab der Ausbildung zur Erlangung eines höheren Grads steigt die Entschädigung auf mindestens Fr. 80.- pro Tag an (Durchdiener mit unterstützungspflichtigen Kindern erhalten tägliche Mindestentschädigungen von Fr. 119.- bei einem Kind bzw. Fr. 134.- bei mehreren Kindern).
- **Gleichstellung der Schutzdienstleistenden während der Grundausbildung mit den Rekruten (Art. 9 Abs. 4):** Gemäss neuem Bevölkerungsschutzgesetz haben nun auch Schutzdienstpflichtige eine Grundausbildung zu absolvieren. Um eine Ungleichbehandlung zu vermeiden, erhalten Schutzdienstpflichtige während dieser Grundausbildung die gleichen EO-Entschädigungen wie die Rekruten. Für Schutzdienstpflichtige, welche die militärische Grundausbildung bereits ganz oder teilweise absolviert haben, kann der Bundesrat abweichende Vorschriften (Besserstellung) erlassen.

Die Finanzierung

Die Kosten des gesamten Reformpakets belaufen sich auf 575 Millionen Franken pro Jahr. Während den ersten zwei bis drei Jahren nach Inkrafttreten der EO-Revision werden die Mehrausgaben aus den laufenden Überschüssen sowie aus den Reserven des EO-Fonds finanziert. Anschliessend sollen die Beitragssätze sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig in zwei Schritten um je ein Lohnpromille angehoben werden.

Übersicht: Kosten der EO-Revision (Berechnungen für das Jahr 2004)

Einführung Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter	483 Mio.
Erhöhung der Grundentschädigung für Dienstleistende	62 Mio.
Erhöhung der Rekrutenentschädigung	26 Mio.
Anpassungen infolge Armee XXI und Bevölkerungsschutzreform	4 Mio.
Total	575 Mio.

Die Kosten für die Einführung von Mutterschaftsentschädigungen an erwerbstätige Mütter von 483 Millionen Franken werden stark relativiert, wenn man in Betracht zieht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits heute 382 Millionen Franken zur Finanzierung bezahlter Mutterschaftsurlaube aufwenden (s.o). Die effektiven Mehrausgaben zur Verbesserung der geltenden Regelungen belaufen sich damit auf gut 100 Millionen Franken, der restliche Betrag wird bloss umverteilt, bzw. anderweitig finanziert.

Finanzierung der Mehrkosten

Die Revision der Erwerbsersatzordnung wird während den ersten zwei bis drei Jahren nach Inkraftsetzung aus den laufenden EO-Überschüssen sowie aus den Reserven des EO-Fonds finanziert. Dieser Zugriff auf die Reserven ist legitim und zweckmässig, liegen doch die Reserven zur Zeit mit 2,3 Mia. Franken weit über dem gesetzlich vorgeschriebenen Ausmass. Angesichts dieser Reserven wäre es unangebracht, bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der EO-Revision zusätzliche Einnahmequellen zu erschliessen.

Die EO-Beitragssätze sollen in zwei bis drei Jahren in zwei Schritten um 0,1 % angehoben werden. (D.h. für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zweimal eine Erhöhung von je 0,05%.) Weitere Einnahmequellen werden nicht zu erschliessen sein. Ebenso wenig bedarf es Steuergelder. Die ganze Revision wird die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer somit je ein Lohnpromille kosten, was jeweils rund 270 Millionen Franken pro Jahr ausmacht (Stand 2003). Die Revision belastet weder das Budget des Bundes noch jenes der Kantone, da sich die öffentliche Hand nicht an der Finanzierung der EO beteiligt.

Gemäss geltendem Recht (Art. 27 des Erwerbsersatzgesetzes) ist es Sache des Bundesrates, die Höhe der EO-Beiträge festzusetzen. Die Beschlüsse zur Erhöhung der Beitragssätze wird unsere Landesregierung erst dann fällen, wenn die zusätzlichen Mittel auch tatsächlich beansprucht werden. Diese Vorgehensweise ist sinnvoll und zweckmäs-

sig, gibt sie doch dem Bundesrat die Möglichkeit, allfällige Veränderungen und neueste Entwicklungen in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen.

Deutliche Entlastung der Arbeitgeber

Für die Arbeitgeber wird nach Inkraftsetzung der EO-Revision eine Entlastung von gut 300 Millionen Franken resultieren. Selbst nach der Erhöhung der Beitragssätze um je ein halbes Lohnpromille verbleibt jedoch immer noch eine Nettoeinsparung von 136 Mio. Franken pro Jahr, da die Arbeitgeber vom überwiegenden Teil der Kosten befreit werden, die ihnen heute aus der Gewährung bezahlter Mutterschaftsurlaube erwachsen (gut 350 Mio. Franken).

Ausgleich zwischen Branchen

Nach Umsetzung der revidierte Erwerbsersatzordnung werden sich die Aufwändungen für Mutterschaftsentschädigungen für sämtliche Branchen auf 0,08% der Lohnsumme belaufen. Der grösste Teil der Wirtschaft darf mit einer Entlastung rechnen, die teilweise markant ausfällt (siehe Übersicht «Unterschiedliche Belastung der Wirtschaftszweige» Seite 3).

Bei der Analyse der heutigen und der künftigen Kosten je Branche gilt es im Auge zu behalten, dass die Wirtschaft zum Teil auch von der Erhöhung der Grundentschädigungen für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz profitiert. Dies ist überall dort der Fall, wo der Arbeitgeber die Differenz zwischen der EO- Entschädigung und dem ordentlichen Lohn übernimmt. Im Gegensatz zu den Mutterschaftsentschädigungen werden von dieser Entlastung primär jene Branchen profitieren, die hauptsächlich junge Männer beschäftigen. Unter Berücksichtigung dieser Entlastungen kann auch die Maschinenindustrie mit einer Entlastung rechnen. Und im Baugewerbe werden die Mehrkosten der EO-Revision wesentlich tiefer ausfallen, als dies auf den ersten Blick den Anschein macht – wenn es denn überhaupt noch zu einer Mehrbelastung kommt.

Die Argumente für die Vorlage: Wer profitiert?

Falls die Stimmberechtigten der Revision der Erwerbsersatzordnung zustimmen, werden davon vor allem die Frauen profitieren. Dies nicht zuletzt, weil nun auch sie in den Genuss eines Erwerbsersatzes kommen, den sie als Erwerbstätige bereits über Jahrzehnte mit ihren Lohnbeiträgen mitfinanziert haben. Zu den Gewinnern zählen aber auch die Arbeitgeber, die Dienstleistenden in Armee, Zivilschutz und Zivildienst, die Rekruten, die Armee sowie unser Staatswesen als Ganzes.

Die Frauen profitieren

► Lohnersatz während des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsverbots

Die Mutterschaftsentschädigung sichert Müttern und ihren Familien während des ganzen achtwöchigen Arbeitsverbots nach der Geburt den bisherigen Lebensunterhalt. Zudem deckt sie auch einen Teil der weiteren acht Wochen ab, während derer die Arbeit nur mit dem Einverständnis der Mutter wieder aufgenommen werden kann.

Damit werden viele künftige Mütter einer existenziellen Sorge enthoben. Zum gesetzlichen Arbeitsverbot als Gesundheitsschutz nach der Geburt gehört auch eine gesetzlich geregelte, für alle erwerbstätigen Mütter gleiche Einkommensgarantie. Denn tatsächlich kann es heute einer Mutter passieren, dass sie während eines Teils des vorgeschriebenen achtwöchigen Erwerbsunterbruchs ganz ohne Einkommen dasteht. Die minimale Lohnfortzahlungspflicht erstreckt sich heute nur auf drei Wochen.

► Unsinniges Mobilitätshemmnis entfällt

Die heutige Dauer des Erwerbsersatzanspruchs bei Mutterschaft hängt meist davon ab, wie lange eine Frau bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Diese Regelung hat zur Folge, dass die meisten Frauen, die sich in absehbarer Zeit den Wunsch nach einem eigenen Kind erfüllen wollen, nach Möglichkeit auf einen Stellenwechsel verzichten. Mit der Revision der Erwerbsersatzordnung werden diese Fesseln, die Arbeitnehmerinnen in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einschränken und auch der Wirtschaft nicht dienlich sind, gesprengt.

► Gleichstellung mit den Männern

Da Frauen und Männer Lohnbeiträge in die EO einbezahlen und sollen auch beide Anspruch auf angemessenen Ersatz des ausfallenden Lohnes haben.

► Selbständigerwerbende Frauen sind ebenfalls bezugsberechtigt

Nicht nur erwerbstätige Angestellte erhalten einen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von vierzehn Wochen, sondern auch selbständigerwerbende Frauen sowie die gegen einen Barlohn im Betrieb ihres Mannes mitwirkenden Geschäftsfrauen und Landwirtinnen. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der obligationenrechtlichen Regelung, mit der die selbständig erwerbenden Frauen heute im Falle einer Schwangerschaft schlicht auf sich selber gestellt sind.

► Auch Männer profitieren vom Erwerbsersatz bei Mutterschaft

Der Lohnersatz bei Mutterschaft trägt dazu bei, dass das Familienbudget bei der Geburt von Kindern weniger strapaziert wird. Das kommt auch den Partnern erwerbstätiger Frauen zugute.

Die Arbeitgeber profitieren

► Arbeitgeber werden finanziell entlastet

Die neue Finanzierung via EO entlastet die Arbeitgebenden, indem sie im Gegensatz zu den heutigen Branchenlösungen 80% des Lohnes der Mütter während des Mutterschaftsurlaubes nicht mehr aus der eigenen Tasche bezahlen müssen.

Mit der Erhöhung des Erwerbsersatzes für Dienstleistende auf 80% des Lohnes werden jene Arbeitgebenden entlastet, die ihren Angestellten während der Dienstleistung die Differenz zum vollen Lohn auszahlen. Die Selbständigerwerbenden werden ebenfalls besser gestellt, da ihre Einkommenseinbusse während des Dienstes gesenkt wird.

► Gerechtere Verteilung der Lasten

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft wird heute mehrheitlich von den Arbeitgebenden finanziert. Mit der EO-Revision beteiligen sich in Zukunft auch die Arbeitnehmenden an der Finanzierung. Andererseits werden die Kosten für Mutterschaftsurlaube gerechter auf die ganze Wirtschaft verteilt. Branchen mit einem hohen Frauenanteil kommen in den Genuss einer zum Teil markanten Entlastung, ohne dass die typischen Männerbranchen spürbar stärker belastet werden, können diese doch von der Erhöhung der Grundentschädigungen für Dienst Leistende profitieren.

► Genug Raum für weitergehende sozialpartnerschaftliche Lösungen:

Auf sozialpartnerschaftlicher Ebene wurden in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten Lösungen ausgearbeitet, die bezüglich Dauer des Mutterschaftsurlaubs und/oder des Entschädigungsanspruchs zum Teil über die Vorgaben der revidierten Erwerbsersatzordnung hinausgehen. Diese Lösungen können fortgeführt werden. Die Sozialpartner können auch künftig weitergehende Leistungen vereinbaren.

Dienstleistende und Rekruten profitieren

► Höhere Grundentschädigung

Mit der Revision der Erwerbsersatzordnung wird die Grundentschädigung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivildienst von heute 65% auf 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Erwerbseinkommens angehoben. All jene Personen, deren Arbeitgeber nicht für die Differenz zwischen der EO-Entschädigung und dem ordentlichen Erwerbseinkommen aufkommen, profitieren von einer spürbar höheren Entschädigung. Die Grundentschädigung der Erwerbsersatzordnung wird damit auf das Niveau der Taggelder der UV, der IV und der Arbeitslosenversicherung angehoben. Von der erhöhten Minimalentschädigung profitieren insbesondere kinderlose Personen, die weniger als 2000 Franken im Monat verdienen.

► **Höhere Rekrutenentschädigungen**

Der Tagesansatz wird von heute Fr. 43.- um rund einen Viertel auf neu Fr. 54.- angehoben.

Armee und Staatswesen profitieren

► **Motivationspritze für Dienstleistende und Kader**

Die angemessene Entschädigung motiviert geeignete Personen, höhere Funktionen zu übernehmen und die entsprechenden Ausbildungs- bzw. Beförderungsdienste zu absolvieren.

► **Verfassungsauftrag wird umgesetzt**

Ausgangspunkt und zentrales Anliegen der Revision bildet die Verwirklichung des seit Jahrzehnten in unserer Bundesverfassung verankerten Anspruchs auf einen gesetzlichen Mutterschutz nach der Niederkunft. Wegleitend für die getroffene Lösung war aber auch die Respektierung des Volkswillens anlässlich der denkwürdigen Abstimmung von 1999. Damals wurde eine eigenständige neue Sozialversicherung für alle Mütter deutlich abgelehnt. Bundesrat und Parlament wollen nun eine schlanke Mutterschaftsentschädigung ausschliesslich als **Lohnersatz für erwerbstätige Frauen** einführen. Sie beschränkt sich auf das Notwendigste und verursacht deshalb keine grossen Mehrkosten. Dennoch wird damit eine Lücke geschlossen, welche – darüber herrscht weitgehend Einigkeit – unhaltbar und einer modernen Gesetzgebung unwürdig ist.

► **Vorlage respektiert den Volkswillen**

Die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger haben sich wiederholt gegen eine umfassende und eigenständige Mutterschaftsversicherung ausgesprochen. Die jetzige Vorlage (Mutterschaftsentschädigung) trägt diesem Anliegen Rechnung, indem sie sich auf finanzierbare Leistungen für erwerbstätige Mütter beschränkt. Sie ist effizient und kostengünstig, weil sie im bestehenden EO-System durchgeführt wird.

► **Keine neue Sozialversicherung dank schlanker und effizienter Gesetzgebung**

Es wird keine neue Sozialversicherung geschaffen. Zur Umsetzung des gewählten Lösungsansatzes bedarf es keines neuen Gesetzes und der Vollzug kann über die AHV-Ausgleichskassen abgewickelt werden. Sie verfügen bereits über einen reichen Erfahrungsschatz und arbeiten kostengünstig.

Daneben tritt mit der EO-Revision ein einheitliches und einfaches System an die Stelle der verschiedenen Erlasse von Bund, Kantonen und Gemeinden, welche untereinander lückenhaft und nicht aufeinander abgestimmt sind. Dies kommt nicht zuletzt Arbeitgebern zu Gute, welche gesamtschweizerisch tätig sind.

► **Erfüllung internationaler Verpflichtungen**

Einige UNO-Übereinkommen, welche die Schweiz ratifiziert hat, sehen vor, dass bezahlte Mutterschaftsurlaube gewährt werden. Mit der Revision der Erwerbsersatzordnung kommt die Schweiz diesbezüglich ihren internationalen Verpflichtungen nach.

► **Es müssen keine Steuermittel eingesetzt werden**

Bei der vorgesehenen Verbesserung des Mutterschutzes handelt es sich um eine reine Erwerbsersatzlösung, die folgerichtig über Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert wird. Aus diesem Grund müssen keine Steuergelder eingesetzt werden.

Die Erwerbsersatzordnung (EO)

Die Erwerbsersatzordnung ersetzt Personen, welche Militär- oder Zivildienst leisten, einen Teil des Verdienstausfalls. Die Versicherung ist obligatorisch und wurde 1953 eingeführt. Sie wird über Lohnbeiträge von all jenen Personen finanziert, welche auch an die AHV/IV Beiträge entrichten (also Arbeitgebende und Arbeitnehmende solidarisch je zur Hälfte). Die jährlichen Einnahmen beliefen sich 2003 auf 932 Mio. Franken. Dem standen Gesamtausgaben von 703 Mio. Franken gegenüber, was einen Überschuss von 229 Mio. Franken ergab. Die Reserven der Versicherung liegen zur Zeit bei rund 2,3 Mia. Franken. Die letzte Revision der EO trat 1999 in Kraft (6. EO-Revision).

Beitragssätze 2004

Sozialwerk	Beiträge in % des Erwerbseinkommens			
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Total	Selbständigerwerbende
AHV	4,20%	4,20%	8,40%	4,2-7,8%
IV	0,70%	0,70%	1,40%	0,754-1,4%
EO	0,15%	0,15%	0,30%	0,162-0,3%
ALV	1,00%	1,00%	2,00%	-
Berufsunfall	-	0,89%	0,89%	-
NBU	1,42%	-	1,42%	-
Berufliche Vorsorge	4-11%	4-14% und mehr	~17%	-