



SGB Schweizerischer
Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale
suisse
USS Unione sindacale
svizzera

DOK

Dokumentation

Korrespondenz Postfach 64
3000 Bern 23
Telefon 031/371 56 66 + 67
Telefax 031/371 08 37
PC/CCP 30-2526-3

Nr. 61

MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG

JA

Von **Margrit Meier**, lic.rer. pol.,
Geschäftsführende Sekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Nach 53 Jahren guter Hoffnung sind wir endlich in froher
Erwartung:

Wir werden die

Mutterschaftsversicherung

an der Urne gewinnen!

INHALT

1. Die Argumente im Überblick	7
2. 53 Jahre warten	10
3. Die Vorlage 1998 des Eidg. Parlaments	11
4. Die Argumente dafür	12
4. 1 Gleichstellung von Frau und Mann in der Sozialversicherung	12
4.2 Die minimale Lohnfortzahlung im Falle von Schwangerschaft muss einheitlich geregelt werden	12
5. Was heute gilt	13
6. Die Finanzierungsfrage wird künstlich hochgespielt	14
7. Wir sind die Letzten Europas	15
8. Anhang: Manifest der Schweizerischen Frauenorganisationen	17

1. Die Argumente im Überblick

Was Gegner behaupten ...

und was wir dazu sagen

1

contra Die Mutterschaftsversicherung ist de facto in der Schweiz bereits verwirklicht. Es besteht eine Lohnfortzahlungspflicht und die Möglichkeit, Mutterschaft bei einer Krankentaggeld-Versicherung zu versichern.

1

pro Die Mutterschaftsversicherung ist - trotz 53jährigem Verfassungsauftrag – überhaupt noch nicht verwirklicht. Die Lohnfortzahlungspflicht ist ungenügend geregelt. Junge Frauen, die ihre Stelle erst vor kurzem angetreten oder gewechselt haben, haben im Minimum einen Anspruch auf gerade drei Wochen Lohnfortzahlung. Nur gerade 40 % der privatwirtschaftlich angestellten Frauen unterstehen Gesamtarbeitsverträgen, die Situation ist aber auch dort weitgehend unbefriedigend gelöst.

Nicht besser steht es mit der freiwilligen Krankentaggeld-Versicherung. Sie muss von den Krankenkassen angeboten werden. Diese drücken sich aber von ihrer Verpflichtung, indem sie pro forma Krankentaggelder in schäbiger Höhe anbieten, z.B. von Fr. 6.-- oder Fr. 20.-- je Tag im Falle von Mutterschaft.

2

contra Der Verfassungsauftrag für die Mutterschaftsversicherung datiert aus dem Jahre 1945 und ist heute nicht mehr aktuell. Das Volk hat in der Zwischenzeit zweimal Nein gesagt zur Verwirklichung der Mutterschaftsversicherung auf Gesetzesstufe.

2

pro Der Verfassungsauftrag ist nach wie vor aktuell – weil er eben nie verwirklicht wurde. Die Bundesverfassung gilt bis heute – und zwar ganz. Bei der Totalrevision der Bundesverfassung hat kein Parlamentarier den Antrag gestellt, die Mutterschaftsversicherung aus der Bundesverfassung herauszustreichen. Damit steht sie auch in der neuen Bundesverfassung.

Es trifft zu, dass das Volk zweimal Nein zu Vorlagen zur Einführung der Mutterschaftsversicherung sagte. Das eine Mal handelte es sich jedoch um eine für viele utopisch anmutende Volksinitiative, die über das Ziel einer Mutterschaftsversicherung hinausging und auch einen längeren bezahlten Elternurlaub umfasste. Im anderen Fall war die Mutterschaftsversicherung in eine grössere Revision des Krankenversicherungsgesetzes eingebunden, die insgesamt und aus verschiedenen Gründen mehrfache Opposition auf sich vereinigte.

Beide Vorlagen sind nicht zu vergleichen mit dem jetzt vorliegenden Gesetz, das nicht weiter geht als das, was praktisch alle europäischen Länder schon im Minimum verwirklicht haben.

3
contra Die Mutterschaftsversicherung ist nicht finanzierbar. Die Schweiz kann sich keine neue Sozialversicherung leisten, bis nicht alle Finanzierungsfragen um die bestehenden Sozialversicherungen gelöst sind.

3
pro Die Mutterschaftsversicherung ist finanzierbar! Die vorbereitende Ständeratskommission und schliesslich der Nationalrat in seiner grossen Mehrheit haben einen gerechten Weg der Finanzierung aufgezeigt: einen gemeinsamen EO-Fonds für die Finanzierung des Erwerbbersatz sowohl bei Militärdienst wie bei Mutterschaft. Dieser Fonds besteht bereits. Er ist aber bisher ausschliesslich bei Militärdienst zum Zuge gekommen – obschon die erwerbstätigen Frauen der Schweiz seit Jahrzehnte mit Lohnabzügen mithelfen müssen, diesen Fonds zu speisen.

Dieser Fonds schreibt heute Milliardenüberschüsse und ist ohne weiteres in der Lage, für die nächsten Jahre die Mutterschaftsversicherung zu finanzieren. Wird die Mutterschaftsversicherung zurückgestellt, so gehen diese Überschüsse an eine andere Sozialversicherung (z.B. an die Invalidenversicherung).

Mit Ausgaben von 493 Mio. Franken im Jahr ist die Mutterschaftsversicherung eine verhältnismässig kleine Versicherung. Zum Vergleich: Die Jahresausgaben der AHV betragen 25 Mia. Franken, diejenigen der IV 8 Mia. Franken.

Je nach Wirtschaftslage und demografischer Entwicklung sind immer wieder Revisionen und Anpassungen in der Finanzierung dieser Versicherungen nötig. Kaum ist eine Revision zu Ende, folgt die nächste (10. AHV-Revision – 11. AHV-Revision). Die Mutterschaftsversicherung könnte da noch beliebig lange warten – ohne dass dieser Verzicht einen namhaften oder ausreichenden Beitrag zur Finanzierung der grösseren Sozialversicherungen leistete.

4
contra Vor Einführung der Mutterschaftsversicherung muss über ihre Finanzierung abgestimmt werden. Das ist demokratisch.

4

pro Die Bundesverfassung kennt kein Finanzreferendum. Sie legt die Staatsaufgaben fest, und es ist dann Sache des Parlamentes, die dafür notwendigen Mittel aus dem allgemeinen Bundeshaushalt zu sprechen. Auch die EO-Lohnpromille werden bereits seit langem erhoben und sind gesetzlich geregelt. Die Höhe des Mehrwertsteuersatzes muss zwar in der Bundesverfassung festgelegt werden. Heute kann aber noch nicht gesagt werden, ob eine Satzänderung in Zukunft überhaupt erforderlich ist. Die Milliardenüberschüsse des EO-Fonds decken die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung für die nächsten Jahre längstens.

Falls eine bescheidene Erhöhung des Mehrwertsteuersatzes um 1 bis 2 Promille in den nächsten Jahren nötig sein sollte, so soll diese Erhöhung in einem Gesamtpaket, zusammen mit einer dann nötigen Satzerhöhung zugunsten der AHV und IV erfolgen. Würde für jede einzelne Sozialversicherung gesondert hintereinander eine Satzerhöhung beim Souverän beantragt, so würde unweigerlich der Vorwurf der Salami taktik erhoben und die Forderung gestellt, der Souverän wolle wissen, was gesamthaft punkto Sozialversicherungen auf ihn zukomme. Schliesslich ist auch im Interesse der Wirtschaft und Gewerbetreibenden eine salamiweise Erhöhung der Mehrwertsteuer in kleinsten Portion zu vermeiden – ist doch jede Umstellung mit erheblichen Anpassungskosten verbunden.

5
contra Nur jene wollen die Mutterschaftsversicherung, die auch den Beitritt der Schweiz zur EU wollen, weil die EU die Mutterschaftsversicherung vorschreibt.

5

pro Es stimmt zwar, dass die EU eine Mutterschaftsversicherung mit Erwerbssersatz für mindestens 14 Wochen vorschreibt. Und tatsächlich gehen die meisten europäischen Länder in ihren Leistungen weit über dieses Minimum heraus. Die Schweiz ist der letzte Staat in West-Europa ohne Mutterschaftsversicherung. Wir müssen aber nicht erst der EU beitreten um zu erkennen, dass aus Gründen der Gerechtigkeit und der Gleichstellung die Einführung einer Mutterschaftsversicherung für die Schweiz dringlich ist.

2. 53 Jahre warten

Am 25. November 1945 nahm das Schweizer Volk (Männer) mit 548'601 Ja gegen 170'278 Nein und mit einem Mehr von allen Ständen den folgenden Artikel in die Bundesverfassung auf (Art. 34quiquies, Abs. 4): „**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.**“

Bis heute hat der Bund es nicht geschafft, diesen Verfassungsauftrag umzusetzen. Erst die Einreichung der **Volksinitiative „für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft“** am 21. Januar 1980 machte den Bundesbehörden Beine. Die Initiative sah nicht nur die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung mit einem Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit vollem Erwerbssersatz vor, sondern darüberhinaus einen bezahlten Elternurlaub von mindestens 9 Monaten für erwerbstätige Eltern.

Der Bundesrat veröffentlichte einen **Gegenvorschlag**, der weniger weit ging. Mit der Vertröstung auf diesen Gegenvorschlag wurde das Volksbegehren bekämpft und in der Volksabstimmung vom 2. Dezember 1984 mit 1'288'974 Nein gegen 241'442 Ja Stimmen wuchtig abgelehnt.

Das Versprechen, der Bund werde den Gegenvorschlag verwirklichen, erwies sich als trügerisch. Massive bürgerliche Propaganda sorgte dafür, dass die Vorlage in der Volksabstimmung vom 6. Dezember 1987 (zusammen mit einer Teilrevision der Krankenversicherung, die eine gemeinsame Vorlage bildeten) mit 1'418'231 Nein gegenüber 571'447 Ja Stimmen abgelehnt wurde.

Der Scherbenhaufen war perfekt. Bis Ruth Dreifuss 1993 Bundesrätin wurde und das Dossier Mutterschaftsversicherung sofort nach ihrem Amtsantritt wieder aufnahm. Sie schickte einen Vorentwurf in die Vernehmlassung, der einen Erwerbssersatz von 16 Wochen für erwerbstätige Mütter vorsah. Das Vernehmlassungsverfahren hat ergeben, dass ein Konsens unter den grossen Frauenorganisationen des Landes nur herzustellen ist, wenn auch Leistungen an nicht erwerbstätige Mütter vorgesehen werden.

3. Die Vorlage 1998 des Eidg. Palaments

Die jetzt vom Eidg. Parlament verabschiedete Mutterschaftsversicherung sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- einen **Erwerbsersatz** von 80% während 14 Wochen für erwerbstätige Mütter
- eine Mutterschaftsleistung (**Grundleistung**) für alle Mütter von maximal 3'980 Franken, welche bis zu einem jährlichen Familieneinkommen von 35'820 Franken voll ausgerichtet wird.

Übersteigt das Familieneinkommen diesen Betrag, so wird die Leistung stufenweise herabgesetzt, bis sie bei einem Einkommen von 71'640 Franken wegfällt.

Die Mutterschaftsversicherung kostet jährlich 493 Millionen Franken. Sie wird wie folgt finanziert:

Der bestehende Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung (EO) wird umgewandelt in einen gemeinsamen Fonds für den Erwerbsersatz für Dienstleistende und für Mütter.

Die Erwerbstätigen – Frauen und Männer – müssen seit Jahrzehnten Lohnabzüge in diesen Fonds leisten. Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung aus dem gemeinsamen EO-Fonds für Dienstleistende und Mütter stellt Gerechtigkeit her zwischen den Ansprüchen von Frauen und Männern auf Erwerbsersatz.

Der Fonds schreibt seit Jahren Milliarden-Ueberschüsse – von denen bisher nur die Militärdienstleistenden Zahlungen erhielten. Dank Ausschöpfung der EO-Ueberschüsse sind für die nächsten 8-10 Jahre weder zusätzliche Lohnpromille noch zusätzliche Steuererhöhungen nötig.

Sollten sich Mehreinnahmen als nötig erweisen, so lässt das Gesetz über die Mutterschaftsversicherung zwei Möglichkeiten offen:

- Entweder die Finanzierung über eine bescheidene Anhebung von Mehrwertsteuer-Promille. Eine solche Vorlage würde Volk und Ständen im Zusammenhang mit einer zur langfristigen Finanzierung von AHV und IV ohnehin nötigen Satzerhöhung der Mehrwertsteuer unterbreitet.
- Oder, falls Volk und Stände die MWSt-Satzerhöhung ablehnen sollten: die Anhebung der EO-Promille von gegenwärtig 3 auf 4 Promille; die entsprechende Kompetenz geht an den Bundesrat.

In Anbetracht der weiteren Truppenabbaupläne und der Reduktion des Zivilschutzes ist es aber fraglich, ob Mehreinnahmen auf absehbare Zeit überhaupt nötig sind.

4. Die Argumente dafür

4.1 Gleichstellung von Frau und Mann in der Sozialversicherung

Die Einführung der Mutterschaftsversicherung entspricht dem Gebot der **Rechtsgleichheit**. Die Mutterschaft ist anderen Gründen der Arbeitsunfähigkeit wie Unfall oder Militärdienst gleichzustellen. Es ist nicht einzusehen, wieso ausgerechnet die wirtschaftlichen Folgen der Mutterschaft den Betroffenen allein aufzubürden sind und gerade hier die Solidarität nicht oder nur ungenügend spielt.

Die Mutterschaftsversicherung ist eine Konsequenz aus dem Gebot der **Gleichstellung von Frau und Mann** gemäss Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung. Erwerbsausfall wegen Militärdienst oder Unfall wird durch die entsprechenden obligatorischen Sozialversicherungen (EO und UVG) entschädigt. Selbstverständlich leisten hierzu auch die arbeitnehmenden Frauen solidarisch ihre Beiträge. Der Verdienstaufschlag bei Mutterschaft muss gleichwertig zu anderen Erwerbsausfällen gesehen und entsprechend versichert werden. Mit der Mutterschaftsversicherung kann eine der letzten noch bestehenden Lücken im System der sozialen Sicherheit geschlossen werden.

Das **Arbeitsgesetz** legt Müttern während **8 Wochen** nach ihrer Niederkunft ein **Verbot der Beschäftigung** auf. Besonders gravierend ist, dass der **Erwerbsausfall** während des 8-wöchigen Arbeitsverbotes nach der Niederkunft längst **nicht** in jedem Fall durch eine entsprechende Lohnfortzahlungspflicht oder durch eine Ersatzleistung, wie zum Beispiel ein Taggeld, zwingend **abgedeckt** ist.

Die entsprechenden Ansprüche der Frauen sind höchst unterschiedlich, insgesamt ungenügend geregelt und erfüllen das Gebot der Rechtsgleichheit in keiner Weise. Sie hängen vom **Dienstalter** ab, was gerade für den Fall der Mutterschaft besonders **stossend** ist. Vor allem jüngere Frauen werden Mutter. Diese weisen oft kein genügend hohes Dienstalter auf, sei es, weil sie noch nicht lange erwerbstätig waren, sei es, weil sie, um berufliche Erfahrung zu sammeln, die Stelle wechselten.

4.2 Die minimale Lohnfortzahlung im Falle von Schwangerschaft muss einheitlich geregelt werden

Bis heute besteht keine einheitliche Regelung bezüglich Lohnfortzahlung im Falle von Schwangerschaft. Die Ansprüche sind von Frau zu Frau höchst unterschiedlich geregelt. Das erschwert es vielen Frauen zu wissen, was überhaupt ihre Ansprüche sind. Viele Frauen machen die ihnen heute zustehenden minimalen Ansprüche geltend, weil sie sie nicht einmal kennen.

5. Was heute gilt

a) Obligationenrecht

Gemäss **Obligationenrecht** hat der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert ist, für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis **mindestens drei Monate** gedauert hat. Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung; nur wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, kann sie Lohnfortzahlung verlangen. Der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung deshalb von einem Arztzeugnis abhängig machen. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht nur solange wie das Arbeitsverhältnis besteht.

Gemäss OR ist der Lohn für eine „**angemessene längere Zeit**“ zu bezahlen (OR 324a). Wieviel das ist, sagt das Gesetz nicht. Verschiedene Arbeitsgerichte der Schweiz interpretieren das Gesetz unterschiedlich. Nach Berner Interpretation beträgt die Leistungspflicht beispielsweise

im 2. Dienstjahr	1 Monat
im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
erst vom 10. Dienstjahr an	4 Monate.

Dabei handelt es sich um einen Höchstanspruch pro Jahr. Ist die Frau im gleichen Jahr bereits einmal krank geworden, so kann der Anspruch unter Umständen bereits ganz oder teilweise aufgebraucht sein. Mit dem neuen Dienstjahr entsteht wieder ein neuer Anspruch.

b) Gesamtarbeitsverträge (GAV)

Auch bei den meisten GAV hängt die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Die Unterschiede sind gross; so werden im 1. Jahr zwischen 3 und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt, im 2. Dienstjahr zwischen 6 und 16 Wochen. GAV, denen anteilmässig besonders viele Frauen angehören, haben oftmals weniger günstige Regelungen bei Mutterschaft. Das Büro BASS errechnete folgende Durchschnittswerte:

1. Dienstjahr	7 Wochen
2. Dienstjahr	9 ½ Wochen
3. und 4. Dienstjahr	10 ½ Wochen
5. bis 9. Dienstjahr	14 ½ Wochen
ab 10. Dienstjahr durchschnittlich	21 ½ Wochen.

c) Öffentlicher Dienst

In der Bundesverwaltung und in den Verwaltungen von vierzehn Kantonen beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen beziehungsweise 4 Monate. Beim Bund wird er jedoch nur in voller Länge gewährt, wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat. Auch die Kantone kennen zum Teil **Karenzfristen**. Und Achtung: Die meisten deutschsprachigen Kantone gewähren den bezahlten Mutterschaftsurlaub nur dann in voller Länge, wenn das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub **weitergeführt** wird.

6. Die Finanzierungsfrage wird künstlich hochgespielt

Die Schweiz kann sich die Mutterschaftsversicherung leisten. Die Mutterschaftsversicherung kostet jährlich 493 Millionen Franken (435 Millionen Franken für Erwerbsersatz und 58 Millionen Franken für Grundleistungen). Dabei handelt es sich nur zum Teil um neue Ausgaben.

a) Arbeitgebende

Die Arbeitgebenden werden gegenüber heute von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Entlastet werden insbesondere Unternehmen, welche viele Frauen beschäftigen.

b) Arbeitnehmende

Die Mutterschaftsversicherung wird über den EO-Fonds bezahlt, der neu in einen gemeinsamen Fonds für den Erwerbsersatz bei Militärdienst und für Mütter umgewandelt wird. Seit Jahrzehnten leisten alle Erwerbstätigen – Frauen und Männer – Lohnpromille in diesen Fonds (gemäss Gesetz zwischen 3 und 5 Lohnpromille). In dieser Spannweite kann der Bundesrat den Satz festlegen. Seit Jahren schreibt der Fonds Milliardenüberschüsse. Nur die Militärdienstleistenden haben bisher Zahlungen erhalten, die Mütter gingen leer aus.

Neu werden auch die Mütter Zahlungen aus dem EO-Fonds erhalten. Das Geld reicht dafür auf lange Sicht aus. Sollten sich die Mittel erschöpfen, so genügt es, wenn der Bundesrat den gegenwärtigen Beitragssatz von 3 Lohnpromille auf 4 Lohnpromille erhöht. Es ist nämlich so, dass die bevorstehende Armee- und Zivildienstreform einen Abbau von Dienstofftagen bringt und damit ein Lohnpromille für die Mutterschaftsversicherung freisetzt. Längerfristig wäre damit höchstens ein weiteres Lohnpromille nötig.

Das eidgenössische Parlament zieht die Möglichkeit in Betracht, einen Teil des EO-Fonds auch über eine geringfügige Erhöhung der Mehrwertsteuer zu finanzieren, die zusammen mit der langfristigen Finanzierung von AHV und IV Volk und Ständen unterbreitet werden soll. Eine solche Finanzierung ist zwar möglich, wie aber oben dargelegt wurde eigentlich gar nicht nötig.

c) Selbständigerwerbende

Selbständigerwerbende bezahlen ebenso Beiträge, und zwar nach der sinkenden Beitragsskala wie der EO. Der volle Beitrag für die Mutterschaftsversicherung muss nur von Selbständigerwerbenden mit einem Erwerbseinkommen von jährlich 46'800 Franken und mehr entrichtet werden. Für Selbständigerwerbende mit geringerem Einkommen kann der Beitragssatz bis zur Hälfte sinken. Dafür stehen den Selbständigerwerbenden auch Leistungen zu.

Zum Vergleich: Der Bund zahlte 1997 rund 1,3 Milliarden Franken für die Verwertung von Käse und anderen landwirtschaftlichen Produkten.

7. Wir sind die Letzten Europas

Die Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft über den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen schreibt den Mitgliedsstaaten einen Mutterschaftsurlaub von mindestens **14 Wochen** vor. Während dieser Zeit muss die Fortzahlung eines Arbeitsentgeltes und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet werden. Als „angemessen“ gilt die Sozialleistung, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde.

Diese Bestimmungen sind nur Mindestmassnahmen, die in den meisten Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten bereits überholt sind.

- **Deutschland:** Während 14 Wochen besteht Anspruch auf Urlaub, bei dem 100 % des Einkommens bezahlt wird. Darüber hinaus haben Mütter und Väter Anspruch auf steuerfreies Erziehungsgeld von monatlich 600 DM pro Kind für die ersten zwei Lebensjahre; die Leistungen gehen zu Lasten des Bundes. Beschäftigte (Mütter oder Väter) können im Anschluss an die Mutterschutzfrist einen Erziehungsurlaub bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes nehmen. Während dieser Zeit besteht ein umfassender Kündigungsschutz.

- **Österreich:** Während 16 Wochen Urlaub wird 100 % des Einkommens bezahlt. Für 56 Wochen ab der Geburt des Kindes besteht ein Kündigungsschutz. Arbeitnehmerinnen können im Anschluss an die Schutzfrist von 16 Wochen einen unbezahlten Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes nehmen. Dabei haben sie Anspruch auf ein Karenzurlaubsgeld, das für verheiratete und nicht alleinstehende Mütter 600 Franken im Monat, für alleinstehende Eltern 900 Franken im Monat beträgt. Dieser Anspruch besteht während höchstens zwei Jahren.

- **Dänemark:** Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub beträgt 29 Wochen, wobei die letzten 10 Wochen des Urlaubs auf den Vater übertragen werden können. Dieser erhält zudem einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen bei der Geburt des Kindes. Der Erwerbsersatz in dieser Zeit beträgt 90 bis 100 %. Bis zum 9. Lebensjahr des Kindes können nochmals insgesamt 9 Monate Elternurlaub beansprucht werden, während denen der Staat 70 % des Höchstbetrages der Arbeitslosenentschädigung vergütet.

- **Spanien:** Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen mit einer Einkommensvergütung von mindestens 75 %. Im Anschluss daran kann ein unbezahlter Elternurlaub bezogen werden, während dem der Arbeitsplatz maximal ein Jahr garantiert wird.

- **Finnland:** Das Gesetz sieht einen Elternurlaub von insgesamt 263 Arbeitstagen vor mit Leistungen, die durchschnittlich 66 % des Einkommens entsprechen. Die ersten 105 Arbeitstage kommen der Mutter zugute, die verbleibenden 158 Tage können sowohl von der Mutter als auch vom Vater bezogen werden.

Ein Erziehungsurlaub ist für den Vater oder für die Mutter bis zum dritten Altersjahr des Kindes vorgesehen. Während dieser Zeit ersetzt ein Erziehungsgeld von 500 Franken monatlich das Einkommen. Es ist garantiert, dass nach dem Urlaub wieder der frühere oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz eingenommen werden kann. Bis zum Zeitpunkt, in dem das Kind schulpflichtig wird, kann ferner Teilzeit gearbeitet werden (6 Stunden täglich beziehungsweise 30 Stunden wöchentlich).

- **Frankreich:** Während 16 Wochen wird ein Erwerbsersatz von 100 % bezahlt, wobei eine Höchstgrenze festgelegt ist. Sollte der Gesundheitszustand der Mutter vor oder nach der Geburt einen zusätzlichen Urlaub erfordern, beläuft sich die Entschädigung auf 50 % des Tageslohnes. Am Ende des Mutterschaftsurlaubs wird ein Erziehungsurlaub oder eine Teilzeitarbeit während höchstens drei Jahren gewährt. In dieser Zeit erhalten Personen, die nicht erwerbstätig sind, ein Erziehungsgeld von 700 Franken monatlich, sofern sie für mindestens zwei Kinder zu sorgen haben.

- **Italien:** Die Mutter hat Anspruch auf 5 Monate Urlaub, während denen sie 80 % des Einkommens erhält. Überdies kann ein Zusatzurlaub von 6 Monaten in Anspruch genommen werden, während dem das Taggeld 30 % des Einkommens beträgt. Dieser Urlaub kann auch auf den Vater übertragen werden. Die Arbeitsplatzgarantie gilt bis 12 Monate nach der Geburt.

- In **Norwegen** haben Arbeitnehmerinnen und Selbständigerwerbende die Wahl zwischen einem Elternurlaub von 52 Wochen mit einer Einkommensentschädigung von 80 % oder von 42 Wochen mit einer Entschädigung von 100 % des Einkommens. 39 (beziehungsweise 29) Wochen des Elternurlaubs können wahlweise vom Vater oder von der Mutter bezogen werden. Ein Mutterschaftsgeld von 6000 Franken wird Müttern ausbezahlt, die keinen Anspruch auf ein Taggeld haben. Zusätzliche 2000 Franken kommen alleinstehenden Müttern zu, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.

- In den **Niederlanden** beträgt der Urlaub 16 Wochen mit einem Erwerbsersatz von 100 %. Sollte die Mutter aufgrund der Schwangerschaft oder der Geburt noch arbeitsunfähig sein, kann der Mutterschaftsurlaub bis auf maximal 52 Wochen erhöht werden.

- In **Schweden** beträgt der bezahlte Elternurlaub 12 Monate, wobei je die Hälfte auf den Väter und die Mutter entfällt. Jeder Elternteil kann jedoch auf seinen Teil zugunsten des anderen verzichten. Der Erwerbsersatz beträgt 90 % für die ersten 2 Monate und 80 % für die folgenden 10 Monate. Eltern mit Kindern unter 8 Jahren ist es erlaubt, ihre tägliche Arbeitszeit um 2 Stunden zu kürzen (bei entsprechender Salärreduktion).

8. Anhang

Manifest für die unverzügliche Einführung der Mutterschaftsversicherung

Die am 25. November 1997 in Bern zusammengekommenen grossen Schweizerischen Frauenorganisationen, Dachverbände und Frauengruppierungen der politischen Parteien und Gewerkschaften stellen fest:

1. Die Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung vom 30. Juni 1997 erfüllt den seit über 50 Jahren bestehenden Verfassungsauftrag. Sie entspricht in vielen Punkten den Forderungen, welche die Frauen der Schweiz anlässlich des 5. Schweizerischen Frauenkongresses stellten. Der Mutterschaftsurlaub soll, wie vom 5. schweizerischen Frauenkongress gefordert, 16 Wochen dauern.
2. Die Botschaft über die Mutterschaftsversicherung setzt endlich die Arbeitsverhinderung bei einer Geburt anderen Arbeitsverhinderungen wie Militärdienst oder Unfall gleich. Damit wird das Gebot der Gleichstellung der Geschlechter nach Art. 4 Abs.2 BV erfüllt. Erwerbsausfall wegen Militärdienst oder Unfall wird durch die entsprechenden obligatorischen Sozialversicherungen (EO und UVG) entschädigt. Selbstverständlich leisten hierzu auch alle Arbeitnehmerinnen solidarisch ihre Beiträge. Ausserdem schafft die uneinheitliche Regelung des Mutterschaftsurlaubes Ungerechtigkeiten zwischen den einzelnen Arbeitnehmerinnen, je nachdem, in welcher Branche oder bei welchem Arbeitgeber sie tätig sind. Der Verdienstaufschlag bei Mutterschaft muss gleichwertig zu anderen Erwerbsausfällen gesehen und entsprechend versichert werden. Mit der Mutterschaftsversicherung kann eine der letzten noch bestehenden Lücken im System der sozialen Sicherheit geschlossen werden.
3. Die Einführung einer Grundleistung für alle Mütter, deren Familieneinkommen nicht einen bestimmten Plafond erreicht, setzt ein Signal für die bessere Anerkennung der privaten und öffentlichen Nichterwerbsarbeit und damit auch der Familien- und Erziehungsarbeit.
4. Als einziges und letztes Land Europas gewährt die Schweiz nicht allen Arbeitnehmerinnen einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Europäische Union verabschiedete 1992 eine Richtlinie, die einen wenigstens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub mit mindestens teilweiser Kompensation des Erwerbsausfalls festlegt. Die schweizerische Europakompatibilität darf nicht dort aufhören, wo die Rechte der Frauen und der Kinder anfangen. Die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit lässt sich erhalten, ohne dass die Schweiz ihre Frauen schlechter behandelt als alle vergleichbaren Länder.

5. Die Mutterschaftsversicherung ist finanzierbar! Genauso wie der Erwerbssersatz für Dienstleistende dank den solidarischen Beiträgen von Männern und Frauen bisher finanziert werden konnte. Die bundesrätliche Vorlage zeigt Wege auf, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesamthaft nicht stärker als heute belasten. Das eidgenössische Parlament soll die Finanzierung im Detail so regeln, dass ein Höchstmass an Solidarität zwischen den Geschlechtern gewährleistet ist. Bereits heute tragen die Frauen mit ihren EO-Beiträgen zu dieser Solidarität der Geschlechter bei.
6. Die Einführung der Mutterschaftsversicherung ist ohne Verzug von den eidgenössischen Räten zu behandeln und zu genehmigen. Die Frauen der Schweiz sind nicht bereit, sich länger hinhalten zu lassen und lehnen jede Verzögerung ab. 52 Jahre sind genug – die Realisierung ist längst fällig!

Die folgenden Schweizerischen Frauenorganisationen, die insgesamt über 1 Million organisierter Frauen in der Schweiz vertreten, haben dieses Manifest verabschiedet:

Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Frauen (AUF)
 Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF)
 Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (cmv/fcom)
 Christlich nationaler Gewerkschaftsbund (CNG)
 CVP Frauen Schweiz
 Eidg. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
 Eidg. Kommission für Frauenfragen
 Evangelischer Frauenbund der Schweiz
 FachFrauen Umwelt
 FDP Frauen Schweiz
 Grüne Frauen des Kantons ZH
 Grüne Partei der Schweiz
 Hauswirtschaft CH
 Pro Familia
 Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV)
 Schweizerische Evangelische Frauenhilfe
 Schweizerischer Gemeinnütziger Frauenverein (SGF)
 Schweizerischer Gewerkschaftsbund
 Schweizerischer Hebammenverband
 Schweizerischer Katholischer Frauenbund (SKF)
 Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV)
 Schweizerischer Landfrauenverband
 Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)
 Schweizerischer Verein Alleinerziehender Mütter und Väter (SVAMV)
 SMUV - Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen
 SP Frauen Schweiz
 SVP Frauen Schweiz
 Schweizerische Vereinigung für straflosen Schwangerschaftsabbruch (SVSS)
 Verein für die Würde von Frauen
 VPOD – Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
 Vorort der Frauenzentralen
 VSA – Verband Schweizerischer Angestelltenverbände

Die Reihe SGB-Dokumentation. Bisher erschienen:

- 23 Den Sozialstaat stärken. Manifest des SGB zur sozialen Sicherheit. Juli 1994.
- 24 Panik ist unbegründet. Zur Finanzierung der Sozialversicherungen in der Schweiz. August 1994.
- 25 Zusammenleben fördern - Rassismus bekämpfen. Gewerkschaftliche Vorschläge. August 1994.
- 26 Zeit ist nicht immer Geld. Der SGB zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes. Febr. 1995.
- 27 Gatt - Uruguay-Runde - WTO. Die Sicht der Gewerkschaften. April 1995.
- 28 Vertragsverhandlungen 1994. April 1995.
- 29 Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften 1994. August 1995.
- 30 Die Umsetzung des neuen Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung. Sept. 1995.
- 31 *Berufliche Vorsorge. Kommentar zu den wichtigsten Aspekten des Freizügigkeits- und des Wohneigentumsförderungsgesetzes.
- 32 Vorschläge zur Verbesserung der Wirtschaftslage. Dez. 1995.
- 33 *Das Gleichstellungsgesetz in der Anwendung. Hinweise zur Anwendung und Auslegung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG). Dez. 1995.
- 34 Berufsbildung auf dem Prüfstand. März 1996
- 35 Die Teilrevision des Arbeitsgesetzes. Argumentarium zur Referendumsabstimmung, März 1996.
- 36 Vertragsverhandlungen 1995. März 1996.
- 37 Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 1995. Juli 1996.
- 38 Flexible Arbeitszeitmodelle unter der Lupe (Medienorientierung), Oktober 1996
- 39 Die Schweiz kann sich ein besseres Arbeitsgesetz leisten. Oktober 1996.
- 40 Dauerkrise : Fehlende Konjunkturpolitik oder mangelnde Wettbewerbsfähigkeit ? Oktober 1996.
- 41 Der Service public hat Zukunft. November 1996.
- 42 Die Krankenversicherung muss sozialer werden ! Januar 1997.
- 43 Berufsbildung und Lehrstellenmangel - Probleme und Lösungsvorschläge. Februar 1997.
- 44 Die Arbeitszeit verkürzen und flexibler gestalten - Der Vernehmlassungsentwurf zu einer Volksinitiative Februar 1997
- 45 Vertragsverhandlungen 1996 - Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften - März 1997
- 46 SGB-Reform – Szenarien zur Entwicklung der Mitgliederverbände, kantonalen Bünde und des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. April 1997.
- 47 Nein zur Taggeldkürzung für Arbeitslose. Juni 1997.
- 48 Massentlassungen und Betriebsübergänge – Die gesetzlichen Schutz- und Mitwirkungsregelungen. Juni 1997.
- 49 Einbussen in traditionellen Domänen, Erfolge in neuen Segmenten, Mitgliederentwicklung 1996. Juli 1997.
- 50 Ja zur PTT-Reform. Juli 1997.
- 51 Oekonomie ist Frauensache, Ergebnisse des 6. Frauenkongresses vom 23./24. Juni 1997. Juli 1997
- 52 Senkung des Nettoeinkommens der Arbeitslosen: Argumente gegen die systematische Kürzung der Arbeitslosen-Taggelder – Dokumentation zur Volksabstimmung 28.9.1997. August 1997.
- 53 Vertragsverhandlungen 1997, eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften. März 1998.
- 54 Gesundheit muss bezahlbar bleiben. März 1998.
- 55 Mehr Mitwirkung bringt besseren Schutz der Arbeitnehmenden. März 1998.
- 56 Ja zur Mutterschaftsversicherung. April 1998.
- 57 Sieben Jahre Wirtschaftskrise zehren an der Substanz. Mitgliederentwicklung 1997.
- 58 AHV statt arbeitslos. Argumente für die Rentenalter-Initiative und für Rentenalter 62. Juli 1998.
- 59 Service public: Die Gewerkschaften antworten. Oktober 1998
- 60 Der 50. Kongress des SGB – Positionspapiere und Resolutionen des SGB-Kongresses, Davos, 5.-7. November 1998. Dezember 1998.
- 61 Mutterschaftsversicherung JA

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Nachbestellte umfangreiche (= *) Nummern (22, 31,33) kosten Fr. 8.-. Von vergriffenen Nummern kann eine Kopie geliefert werden.

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. E. Pretto, E. Dupont, Postfach 64, 3000 Bern 23; Fax 031. 371 08 37

Ich **abonniere** die Reihe Dokumentation des SGB:

- zusammen mit dem Pressedienst (Fr. 60.-/Jahr): []

- allein (Fr. 30.-/Jahr): []

Ich bestelle folgende Dokumentation:

Nr. Anzahl Ex.

Nr. Anzahl Ex.

Nr. Anzahl Ex.

Name, Vorname:

Strasse:

Ort.....

ÜBERPARTEILICHES KOMITEE
„MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG JETZT!“

Unterlagen zur Medienkonferenz

Mutterschaftsversicherung – jetzt oder nie!

Freitag, 14. Mai 1999, 10.30 – 11.30 Uhr, Zimmer 4, Bundeshaus, Bern

Referate von:

Herr Nationalrat Rudolf Imhof, CVP, BL

Herr Nationalrat Peter Tschopp, FDP, GE

Frau Nationalrätin Ursula Hafner, SP, SH

Adressliste des überparteilichen Komitees

Es gilt das gesprochene Wort.
Sperrfrist: 10.30 Uhr