

01.426

**Parlamentarische Initiative**  
**Revision Erwerbbersatzgesetz. Ausweitung der**  
**Erwerbbersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter**  
**Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit**  
**des Nationalrates**

vom 3. Oktober 2002

---

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Wir unterbreiten Ihnen gemäss Artikel 21<sup>quater</sup> Absatz 3 des Geschäftsverkehrsgesetzes (GVG) den vorliegenden Bericht. Gleichzeitig erhält der Bundesrat Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die Kommission beantragt mit 18 zu 3 Stimmen, dem beiliegenden Gesetzesentwurf zuzustimmen.

Eine Kommissionsminderheit (Stahl, Borer, Bortoluzzi, Fattebert) beantragt, auf die Vorlage nicht einzutreten.

3. Oktober 2002

Im Namen der Kommission

Der Präsident: Toni Bortoluzzi

---

## Übersicht

*Über drei Jahre nach der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999, an der die Einführung einer Mutterschaftsversicherung abgelehnt wurde, hat die Auffassung, es brauche einen neuen politischen Anlauf, um den alten Verfassungsauftrag einzulösen, stark an Boden gewonnen. Eine breite politische Koalition im Nationalrat hat schliesslich zur hier vorgeschlagenen Revision des Erwerbsersatzgesetzes geführt, eine Revision, die sich nach der negativen Volksabstimmung von 1999 auf das politisch Machbare beschränkt.*

*Mit der vorliegenden Revision des Erwerbsersatzgesetzes soll ein bezahlter Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Mütter eingeführt werden. Ab dem Zeitpunkt der Geburt sollen alle erwerbstätigen Mütter künftig während 14 Wochen ein Taggeld erhalten, das 80 Prozent des massgebenden Erwerbseinkommens beträgt. Es wird gleichzeitig ausdrücklich festgehalten, dass weitergehende kantonale oder sozialpartnerschaftliche Lösungen mit dieser Vorlage nicht beschränkt werden und weiterhin möglich sein sollen.*

*Mit der Finanzierung über die EO wird keine neue Sozialversicherung geschaffen, sondern ein bewährtes Instrument erweitert und ausgebaut. Damit ist ein möglichst einfacher Vollzug gewährleistet. Im Sinne einer Gleichstellung sowie einer Harmonisierung der Taggelder mit dem Unfallversicherungsgesetz und des sich in Revision befindlichen Invalidenversicherungsgesetzes werden die Taggelder der Dienstleistenden von 65 auf 80 Prozent des massgebenden Erwerbseinkommens angehoben.*

*Die jährlichen Mehrausgaben für die Mutterschaftsentschädigung würden 483 Millionen und diejenigen für die Dienstleistenden 60 Millionen, insgesamt also 543 Millionen Franken betragen. Zur Finanzierung reichen die angehäuften Reserven des Erwerbsersatzfonds in den nächsten Jahren aus, im Jahre 2008 müssten dann die EO-Beiträge von 3 auf 4 Promille und im Jahre 2012 von 4 auf 5 Promille angehoben werden. Die zusätzliche Belastung der Wirtschaft ist bescheiden, in vielen Branchen würden die Arbeitgeber wegen der paritätischen Finanzierung gegenüber heute sogar entlastet. Eine Ausnahme bildet hier insbesondere das Baugewerbe.*

*Mit der Einführung der Mutterschaftsentschädigung würde ein wichtiger Schritt in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gemacht. Diese Entwicklung läge auch im Interesse der schweizerischen Wirtschaft.*

# Bericht

## 1 Entstehungsgeschichte

Der Parlamentarischen Initiative «Revision Erwerbsersatzgesetz. Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter» (01.426) ging seit der letzten Ablehnung einer Mutterschaftsversicherung an der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 eine Reihe anderer parlamentarischer Vorstösse zum gleichen Thema voraus. Darin kam zum Ausdruck, dass eine grosse Mehrheit der politischen Kräfte darauf drängte, möglichst rasch eine Lösung für den nach wie vor nicht eingelösten Verfassungsauftrag (Art. 116 Abs. 3 BV) zu finden. Allerdings gingen die Meinungen über die konkrete Ausgestaltung weit auseinander. Die vorgeschlagenen Modelle bewegten sich dabei zwischen einer reinen OR- und einer reinen Versicherungslösung.

Auch die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates hatte am 7. April 2000 eine Motion «Mutterschutz und Mischfinanzierung» (00.3182) eingereicht, die von beiden Räten überwiesen wurde<sup>1</sup>. Die Motion beauftragt den Bundesrat, ein Mutterschutzmodell vorzulegen, das einen 14-wöchigen Arbeitsunterbruch vorsieht. In den ersten acht Wochen soll der Lohn vom Arbeitgeber weiterbezahlt, in den sechs weiteren Wochen über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden, wobei der Bundesrat auch andere Finanzierungsarten vorschlagen kann. Der Bundesrat lehnte zu diesem Zeitpunkt allerdings eine Lösung für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub mit Versicherungscharakter ab. Im Juni 2001 schickte er deshalb zwei Vorschläge für eine Revision des Obligationenrechts in die Vernehmlassung. Auf diesem politischen Hintergrund hat Nationalrat Pierre Triponez am 20. Juni 2001 seine Parlamentarische Initiative «Revision Erwerbsersatzgesetz. Ausweitung der Erwerbsersatzansprüche auf erwerbstätige Mütter» (01.426) eingereicht. Der vorgeschlagene Text war das Ergebnis von Diskussionen mit Vertreterinnen und Vertretern aus anderen Fraktionen und wurde von einer Mehrheit der Nationalratsmitglieder unterschrieben.

Am 19. November 2001 hat die SGK-N ihrem Rat mit 17 zu 5 Stimmen bei 2 Enthaltungen beantragt, der Initiative Triponez Folge zu geben.

Die Vorschläge des Bundesrates für eine OR-Lösung stiessen dagegen in der Vernehmlassung auf eine breite Ablehnung. Insbesondere die Arbeitgeber wehrten sich dagegen, alleine die Kosten für den Mutterschaftsurlaub übernehmen zu müssen. Die Kantone äusserten sich praktisch einstimmig zugunsten einer raschen Lösung in der von der Parlamentarischen Initiative Triponez vorgezeichneten Richtung (Finanzierung über die EO). Der Bundesrat verzichtete deshalb am 21. November 2001 vorerst auf eine eigene Vorlage und drückte die Bereitschaft aus, die Initiative «Triponez» zu unterstützen, falls diese rasch zu einer konkreten Vorlage führen sollte.

Am 29. November 2001 unterstützte der Nationalrat den Antrag der SGK-N mit 124 zu 36 Stimmen.

<sup>1</sup> Der Nationalrat hat die Motion am 23. Juni 2000 mit 114 zu 62 Stimmen angenommen, der Ständerat am 13. Dezember 2000 mit 24 zu 17 Stimmen.

Die SGK-N hat am 10. April 2002 über das weitere Vorgehen beraten und der Verwaltung den Auftrag gegeben, bis im Juni möglichst eine konkrete Vorlage zu erarbeiten. Am 26. Juni 2002 konnte die Kommission auf der Basis einer ausführlichen Dokumentation und bereits konkreten Vorschlägen für eine Revision des EOG die wesentlichen Grundsatzentscheide fällen und den Auftrag erteilen, einen Bericht und den entsprechenden Rechtserlass zu erarbeiten. Der vorliegende Bericht wurde von der Kommission an einer Sondersitzung am 3. Oktober 2002 verabschiedet. Er konzentriert sich auf die Neuerungen im Zusammenhang mit der Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes und beschränkt sich bei der Erhöhung der Entschädigung für Dienstleistende weitgehend auf die finanziellen Auswirkungen.

Angesichts der Ergebnisse des erst vor einem Jahr stattgefundenen Vernehmlassungsverfahrens, speziell auch was die Positionen der Kantone betrifft, und der breiten parteipolitischen Unterstützung für die Initiative Triponez verzichtete die SGK-N darauf, nochmals eine Vernehmlassung zum gleichen Thema durchzuführen.

## **2 Grundzüge der Vorlage**

### **2.1 Erwerbstätige Mütter in der Schweiz**

#### **2.1.1 Fruchtbarkeit und Geburtenhäufigkeit**

Das Fruchtbarkeitsverhalten hat sich im Laufe des 20. Jahrhunderts tiefgreifend verändert<sup>2</sup>. Seit 1975 ist die zusammengefasste Geburtenziffer (ZGZ)<sup>3</sup> sowohl niedrig wie auch stabil; sie schwankt zwischen 1,5 und 1,6 Kindern pro Frau in der Schweiz. Hinter diesem Mittelwert verbergen sich erhebliche Unterschiede je nach Nationalität: 1999 beträgt die ZGZ der Schweizerinnen 1,3, diejenige der aus den EWR-Ländern stammenden Frauen 1,5 und jene der Angehörigen von Ländern ausserhalb des EWR 2,8. Die Bevölkerungsszenarien für die beiden kommenden Jahrzehnte basieren auf einer schrittweisen Erhöhung der ZGZ auf 1,5 für die Schweizerinnen und auf eine Verringerung der ZGZ bei den aus Ländern ausserhalb des EWR stammenden Frauen auf 2,1.

Im Jahr 2000 wurden etwas mehr als 78 000 Geburten registriert, d.h. etwa 57 000 Kinder schweizerischer Nationalität und 22 000 Kinder ausländischer Herkunft. Beim letzten Höhepunkt im Jahr 1992 belief sich die Geburtenzahl noch auf 87 000. Nach den neuesten Schätzungen<sup>4</sup> wird die Anzahl der Neugeborenen jährlich über 6% abnehmen; somit sind im Jahr 2001 etwa 73 500 Geburten zu erwarten.

<sup>2</sup> BFS, Szenarien der Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000-2060. Demos, Informationen aus der Demografie Nr. 1+2/2001, Neuenburg, 2001.

<sup>3</sup> Die ZGZ ist die Summe der altersspezifischen Geburtenraten von Frauen zwischen 15 bis 49 Jahren, die in einem bestimmten Jahr beobachtet werden. Sie gibt die durchschnittliche Anzahl Kinder an, die von einer bestimmten Anzahl Frauen gleichen Alters im untersuchten Jahr geboren werden, wenn während ihrer gesamten gebärfähigen Lebenszeit die beobachteten Fruchtbarkeitsbedingungen gelten würden. Die vollständige Erneuerung der Generationen setzt im Prinzip eine ZGZ von 2,1 oder mehr Kindern pro Frau voraus.

<sup>4</sup> BFS, Statistik der Heiraten, Geburten und Todesfälle, Pressemitteilung, Neuenburg, Februar 2002

## **2.1.2 Berufstätigkeit der Mütter<sup>5</sup>**

Heutzutage arbeiten die Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes sehr oft weiter, wobei allerdings viele von ihnen ihren Beschäftigungsgrad verringern. Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 1991–1999 zeigen, dass 62 Prozent der beschäftigten Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes weiter berufstätig geblieben sind und nur 38 Prozent ihre Erwerbstätigkeit eingestellt haben. Von den Frauen, die vor der Geburt ihres ersten Kindes eine Vollzeitstelle hatten, blieb ein Drittel weiterhin vollzeitbeschäftigt, ein Drittel reduzierte den Beschäftigungsgrad und das übrige Drittel stieg aus dem Erwerbsleben aus. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen hat ungefähr die Hälfte ihre Erwerbstätigkeit fortgesetzt, während die andere Hälfte die Berufstätigkeit unterbrach. Mit der Geburt des zweiten Kindes verringert sich die Erwerbstätigkeit der Mütter weiter, doch hat dieses Ereignis einen geringeren Einfluss auf die Berufstätigkeit der Mütter als die Geburt des ersten Kindes.

Zur Geburtenverteilung nach Familienmodell wurde für 1999 eine Schätzung erstellt<sup>6</sup>. Daraus geht hervor, dass die Mutter in zwei von drei Fällen bei der Geburt eines Kindes eine Erwerbstätigkeit ausübt<sup>7</sup>.

Offensichtlich wollen also die Frauen den Kontakt mit dem Arbeitsmarkt nicht verlieren, denn ein Wiedereinstieg ist sehr viel schwieriger zu bewerkstelligen als die Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrads zur gegebenen Zeit. Möglicherweise spielen dabei auch finanzielle Überlegungen eine grosse Rolle: Gerade Familien mit kleinen Kindern sind heute vielfach auf ein zweites Erwerbseinkommen angewiesen, um über die Runden zu kommen.

## **2.2 Gegenwärtiger Schutz bei Mutterschaft**

### **2.2.1 Mutterschaftsleistungen im Rahmen der Krankenversicherung**

#### **2.2.1.1 Pflegeleistungen der obligatorischen Versicherung**

Im Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (KVG; SR 832.10), in Kraft seit dem 1. Januar 1996, wird die Krankenpflegeversicherung erstmals gesamtschweizerisch für obligatorisch erklärt. Die soziale Krankenversicherung umfasst die obligatorische Krankenpflegeversicherung sowie eine Taggeldversicherung. Sie gewährt Leistungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft.

Das KVG definiert die Mutterschaft wie folgt: «Mutterschaft umfasst Schwangerschaft und Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter». (Art. 2 Abs. 1 KVG). Gemäss Artikel 29 Absatz 1 KVG werden die Kosten für die gleichen Leistungen wie bei Krankheit sowie die Kosten der besonderen Leistungen bei Mutterschaft nach Artikel 29 Absatz 2 Buchstabe a–c KVG übernommen. Diese Leistungen werden in den Artikeln 13 und folgende der Verordnung über Leistungen in

<sup>5</sup> BFS, Maternité, mariage et divorce dans les années 90: quelles conséquences sur la vie professionnelle des femmes? SAKE-NEWS 4/2000, Neuenburg, 2000 (nur auf Französisch)

<sup>6</sup> EDI und BSV, Dokumentation für die Mutterschaftsversicherung, Bern, April 1999

<sup>7</sup> Die ausführlichen Ergebnisse der Volkszählung 2000 sollten es erlauben, diese Daten bis Ende 2002 zu aktualisieren.

der Krankenversicherung detailliert erläutert (KLV; SR 832.112.31). Sie umfassen namentlich:

- Die von Ärzten und Ärztinnen oder von Hebammen durchgeführten oder ärztlich angeordneten Kontrolluntersuchungen während und nach der Schwangerschaft. (Bei einer normalen Schwangerschaft werden sieben Untersuchungen und zwei Ultraschallkontrollen übernommen).
- Die Entbindung zu Hause, in einem Spital oder einer Einrichtung der teilstationären Krankenpflege sowie die Geburtshilfe durch Ärzte und Ärztinnen oder Hebammen.
- Die notwendige Stillberatung, wenn sie durch Hebammen oder durch speziell in Stillberatung ausgebildete Krankenschwestern oder Krankenpfleger durchgeführt wird. Die Übernahme beschränkt sich auf drei Sitzungen (Art. 15 KLV).
- Einen Beitrag von 100 Franken für die Geburtsvorbereitung in Kursen, welche die Hebamme in Gruppen durchführt (Art. 14 KLV).

Auf den Leistungen bei Mutterschaft darf der Versicherer keine Kostenbeteiligung erheben (Art. 64 Abs. 7 KVG).

### **2.2.1.2 Fakultative Taggeldversicherung gemäss KVG**

Die im KVG vorgesehene Taggeldversicherung bleibt freiwillig; sie garantiert jedoch ein Minimum an Sozialschutz, insbesondere bezüglich der Dauer des Leistungsanspruchs, der Begrenzung der Frist für Versicherungsvorbehalte, der Prämienfestsetzung und schliesslich der obligatorischen Deckung des Mutterschaftsrisikos. Sie kann als Einzel- oder als Kollektivversicherung abgeschlossen werden.

Jede Person, die in der Schweiz Wohnsitz hat oder erwerbstätig ist und das fünfzehnte, aber noch nicht das 65. Altersjahr zurückgelegt hat, kann bei einem Versicherer eine Taggeldversicherung abschliessen (Art. 67 Abs. 1 KVG). Das KVG legt weder die Höhe des versicherbaren Taggeldes noch einen Mindestbetrag fest. Die versicherte Person und der Versicherer vereinbaren gemeinsam die Höhe des Taggeldes. Aufgrund des Grundsatzes der Gegenseitigkeit kann jede Person der Taggeldversicherung zu den gleichen Bedingungen beitreten, namentlich hinsichtlich der Dauer und der Höhe des Taggeldes, wie sie für die anderen Versicherten gelten, soweit dadurch voraussichtlich keine Überentschädigung entsteht (Art. 109 und 122 der Verordnung vom 27. Juni 1995 über die Krankenversicherung, KVV; SR 832.102).

Bei der Taggeldversicherung kann der vermutliche Lohnausfall sowie der Wert der Arbeiten, die infolge der Krankheit nicht mehr ausgeübt werden können, versichert werden. Durch einen Vorbehalt können die Versicherer Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, von der Versicherung ausschliessen. Das gilt auch für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Diese Versicherungsvorbehalte sind jedoch zeitlich befristet; nach Artikel 69 KVG fallen sie spätestens nach fünf Jahren dahin.

Für gleiche Leistungen haben die Versicherer gleiche Prämien zu verlangen. Aufgrund dieses Grundsatzes sind die Versicherer verpflichtet, die Prämienungleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Das Taggeld bei Mutterschaft ist in Artikel 74 KVG geregelt. In Absatz 1 ist eine Karenzfrist vorgesehen. Die Versicherer haben bei Schwangerschaft und Niederkunft das versicherte Taggeld auszurichten, wenn die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen und ohne Unterbrechung von mehr als drei Monaten der Versicherung unterstellt war. Die Dauer der Bezugsberechtigung wird in Absatz 2 geregelt. Das Taggeld ist während 16 Wochen zu leisten, wovon mindestens acht Wochen nach der Niederkunft liegen müssen. Es darf nicht auf die Dauer der Bezugsberechtigung von mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen angerechnet werden und ist auch nach deren Ausschöpfung zu leisten.

### **2.2.1.3 Fakultative Taggeldversicherung gemäss VVG**

Nebst der Taggeldversicherung im Sinne des KVG kann eine Krankenversicherung auch die Taggeldversicherung nach dem Bundesgesetz vom 2. April 1908 über den Versicherungsvertrag (VVG; SR 221.229.1) durchführen. Sie wendet in diesem Fall die Bestimmungen an, die für einen rein privatrechtlichen Vertrag gelten. Die Prämien können nach Massgabe der Risiken festgelegt werden. Die Versicherer können die Dauer des Leistungsanspruchs beschränken, das Mutterschaftsrisiko ausschliessen und unbefristete Vorbehalte für bestimmte Krankheiten vorsehen. Dies kann eine Entsolidarisierung zur Folge haben. Denn die «schlechten Risiken» können sich in der Taggeldversicherung gemäss KVG ansammeln, was auf längere Sicht zu einer Prämienhöhung führen könnte. In diesem Fall wären die guten Risiken vermutlich geneigt, eine private Taggeldversicherung abzuschliessen. So stellt man fest, dass die kollektiven Versicherungsverträge tendenziell eher nach dem VVG abgeschlossen werden.

Ein Vertrag, der dem Privatrecht unterstellt ist, bietet nicht denselben Sozialschutz wie ein Vertrag der im Sozialrecht verankert ist. So kann beispielsweise bei der Taggeldversicherung gemäss VVG im Gegensatz zum KVG das Mutterschaftsrisiko ausgeschlossen werden. Die nach dem VVG abgeschlossenen Verträge können für den Leistungsanspruch eine kürzere Dauer vorsehen als jene im KVG, etwa eine Dauer von sechs Wochen. Arbeitnehmerinnen, die durch dem VVG unterstellte Kollektivverträge bei Mutterschaft ungenügend versichert sind, schliessen nämlich wegen der hohen Prämien selten eine zusätzliche individuelle Taggeldversicherung ab. Von den Frauen, die nicht erwerbstätig sind, verfügen nur wenige über einen ausreichenden Taggeldschutz bei Krankheit und Mutterschaft.

### **2.2.2 Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz**

Im Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) finden sich die wichtigsten Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft. In diesem Zusammenhang kommt den Artikeln 35 und 35a ArG eine besondere Bedeutung zu, da diese für den

Grossteil aller Arbeitnehmerinnen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor gelten:

- Wöchnerinnen dürfen acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Die darauffolgenden acht Wochen, d.h. bis zur 16. Woche, dürfen sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG). Bei diesem öffentlich-rechtlichen Verbot handelt es sich nicht um einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Ob für die Dauer dieses Arbeitsverbotes ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht und in welchem Umfang, hängt von anderen Kriterien ab (vgl. Ziff. 3.3).
- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden; für stillende Mütter ist diese Vorschrift erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft von Bedeutung, dann nämlich, wenn das Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft abgelaufen ist.
- Auf blosser Anzeige hin dürfen Schwangere von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Stillenden Müttern wird die erforderliche Zeit zur Verfügung gestellt.
- Schwangere dürfen in den acht Wochen vor der Niederkunft nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so auszugestalten, dass die Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen und deren Kinder nicht gefährdet wird. Bestimmte beschwerliche und gefährliche Arbeiten dürfen nicht verrichtet werden. Soweit ihnen keine gleichwertige Ersatzarbeit zugewiesen werden kann, haben Schwangere und stillende Frauen Anspruch auf 80% des Lohnes, einschliesslich einer angemessenen Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn.

## **2.2.3 Schutz der Mutterschaft gemäss Obligationenrecht**

### **2.2.3.1 Anspruch auf Lohnfortzahlung**

Im Arbeitsgesetz ist nicht geregelt, ob Frauen während der im Gesetz vorgesehenen acht Wochen nach der Niederkunft oder der acht Wochen danach, wo sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden können, Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Für Arbeitnehmerinnen des Privatsektors gilt in diesem Zusammenhang Artikel 324a des Obligationenrechts (OR; SR 220): Arbeitnehmerinnen haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Niederkunft, einen Lohnanspruch für eine beschränkte Zeit.

Die geltende Regelung charakterisiert sich dadurch, dass alle Arbeitsverhinderungen nach Artikel 324a OR ungeachtet ihres Grundes zusammenzurechnen sind. Dies bewirkt insbesondere, dass der Lohnanspruch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Niederkunft (Mutterschaftsurlaub) entsprechend gekürzt wird und möglicherweise nicht mehr besteht, wenn die Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr zzum Beispiel wegen der Schwangerschaft oder einer Krankheit arbeitsunfähig war.



Der Lohnanspruch nach Artikel 324a OR setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (sog. 3-monatige Karenzfrist).

Der Lohnanspruch dauert im ersten Dienstjahr drei Wochen und in den folgenden Dienstjahren «eine angemessene längere Zeit» (Art. 324a Abs. 2 und 3 OR). Die Dauer des Lohnanspruchs ab zweitem Dienstjahr bestimmt sich in der Praxis nach «Skalen».

Die Lösungen der zwei bedeutendsten Skalen sehen so aus:

Dienstjahr	Dauer nach Berner Skala	Dauer nach Zürcher Skala
1	3 Wochen	3 Wochen
2	1 Monat	8 Wochen
3	2 Monate	9 Wochen
4	2 Monate	10 Wochen
5	3 Monate	11 Wochen
6	3 Monate	12 Wochen
7	3 Monate	13 Wochen
8	3 Monate	14 Wochen
9	3 Monate	15 Wochen
10	4 Monate	16 Wochen
11	4 Monate	17 Wochen
12	4 Monate	18 Wochen
13	4 Monate	19 Wochen
14	4 Monate	20 Wochen
15	5 Monate	21 Wochen
16	5 Monate	22 Wochen
17	5 Monate	23 Wochen
18	5 Monate	24 Wochen
19	5 Monate	25 Wochen
20	6 Monate	26 Wochen

### 2.2.3.1.1 Vertragliche Abweichungen

Von der gesetzlichen Regelung kann vertraglich – d.h. durch (schriftliche) Abrede, Normalarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag – abgewichen werden, sofern die vereinbarte Regelung der gesetzlichen mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Die geschilderte Regelung ist relativ zwingend (Art. 362 Abs. 1 OR), so dass vertragliche Abweichungen nur dann gültig sind, wenn sie für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind als die gesetzliche Lösung.

### **2.2.3.1.2 Verhältnis zu kantonalen Mutterschaftsversicherungen**

Kennt ein Kanton eine obligatorische Mutterschaftsversicherung, so kommt nicht Artikel 324a, sondern Artikel 324b OR zur Anwendung. Danach hat der Arbeitgeber keinen Lohn zu entrichten, wenn die Versicherungsleistungen mindestens 80 % des entfallenden Lohns decken.

Der Arbeitgeber muss aber (bloss) die Differenz zwischen 80 % des Lohnes und den Versicherungsleistungen bezahlen, wenn diese weniger als 80 % des Lohnes betragen. Ferner muss er, wenn die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit erbracht werden, während dieser Zeit 80 % des Lohnes bezahlen.

### **2.2.3.2 Kürzung des Ferienanspruchs**

Eine Ferienkürzung infolge Arbeitsverhinderungen wegen Schwangerschaft und Niederkunft ist nicht möglich, wenn die Arbeitsverhinderungen (zusammengezählt) weniger als drei Monate dauerten; die Ferien können indessen um einen (zwei, drei, vier ...) Zwölftel gekürzt werden, wenn die Arbeitsverhinderungen drei (vier, fünf, sechs ...) volle Monate dauerten (Art. 329b Abs. 3).

### **2.2.3.3 Kündigungsschutz**

Sofern die Probezeit abgelaufen ist, darf der Arbeitgeber unbefristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Frauen oder Wöchnerinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Der Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft, selbst wenn die gekündigte Arbeitnehmerin erst nachträglich erfährt, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos und zwar auch nach Ablauf der Sperrfrist.

Hat der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist beim Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so steht die Kündigungsfrist still und läuft erst nach dem Ablauf der Sperrfrist weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Fällt die so verlängerte Kündigungsfrist nicht auf einen ordentlichen Kündigungstermin (z.B. Ende des Monats), wird sie ohne weiteres bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin verlängert (Art. 336c Abs. 3 OR).

Nicht unter die Vorschriften über den Kündigungsschutz fallen:

- Die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund (Art. 337 ff. OR).
- Die Auflösung des Arbeitsvertrages durch Vereinbarung (Aufhebungsvertrag) zwischen den beteiligten Parteien; ein solcher Aufhebungsvertrag ist auch dann gültig, wenn die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses über die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht informiert war.

- Der befristete Arbeitsvertrag; sofern nichts anderes verabredet ist, endet dieser nach Ablauf der vereinbarten Zeit, so zum Beispiel der Lehrvertrag (Art. 344a Abs. 2 OR).

### **2.2.3.4 Kündigung durch die Arbeitnehmerin**

Schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter können das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen; sie müssen jedoch die massgebenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen und -termine einhalten. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis indes vorzeitig beendet werden.

### **2.2.4 Bezahlter Mutterschaftsurlaub gemäss den Gesamtarbeitsverträgen**

Im Privatsektor gab es im Jahr 1999 gemäss BFS 621 GAV und der Anteil der einem GAV unterstellten Angestellten belief sich auf ungefähr 44 Prozent. Die GAV sind bei weitem nicht einheitlich geregelt; die Bestimmungen in Sachen Mutterschaft weisen erhebliche Unterschiede auf. Diese betreffen sowohl den Anteil des bezahlten Lohnes wie auch die Dauer der Lohnfortzahlung, die oft von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt. Da jedoch keine umfassende und aktuelle Untersuchung verfügbar ist, können die heute gewährten Leistungen nicht genau und zuverlässig ermittelt werden. Gestützt auf eine Auswahl von 68 grossen GAV, denen jeweils 2000 und mehr Angestellte unterstellt sind und die insgesamt 1,24 Millionen Beschäftigte (darunter 405 200 Frauen) oder 88,7 Prozent der einem GAV unterstehenden 1,402 Millionen Arbeitnehmenden abdecken, gelangte eine Teilstudie aus dem Jahr 1994 zu folgenden Schlussfolgerungen<sup>8</sup>:

- Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft ist gewährleistet und ist nicht von der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall abhängig (53,7 % der betroffenen Frauen).
- Die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall werden auch auf Schwangerschaft und Mutterschaft angewendet (41,3 % der betroffenen Frauen).
- Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft ist nicht geregelt (5,1 % der Frauen), so dass die Bestimmungen des OR anwendbar sind.

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hängt bei den meisten GAV von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Allerdings ist der Anspruch oft schon im ersten Dienstjahr wesentlich höher als der Anspruch nach Obligationenrecht.

Die Unterschiede sind jedoch gross. So werden im ersten Dienstjahr zwischen drei und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub gewährt. Im zweiten Dienstjahr sind es zwischen sechs und 16 Wochen. Mit Ausnahme der Bereiche, bei denen die Anstellungsbedingungen stark von der öffentlichen Hand mitgeprägt sind, haben gerade diejenigen GAV, denen anteilmässig besonders viele Frauen unterstellt sind, die un-

<sup>8</sup> BASS-Studie (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern 1999)

günstigen Regelungen bei Mutterschaft. In der Regel wird von einer maximalen Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaft von vier Monaten ausgegangen.

Die GAV wirken sich hauptsächlich dahingehend aus, dass die kürzeren Arbeitsverhältnisse bessergestellt werden, wobei der Lohn in den meisten Fällen zu 80 Prozent fortbezahlt wird.

### **2.2.5 Bestimmungen im öffentlichen Dienst von Bund und Kantonen**

In der Bundesverwaltung beträgt der Mutterschaftsurlaub vier Monate. Er wird jedoch nur dann in voller Länge gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat.

Auch viele Kantone gewähren einen Mutterschaftsurlaub von vier Monaten beziehungsweise 16 Wochen, wobei ebenfalls Karenzfristen gelten. Darüber hinaus wird von den meisten dieser Kantone der Mutterschaftsurlaub nur dann in voller Länge gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis danach weiter geführt wird.

### **2.2.6 Mutterschaftsleistungen gemäss Familienzulagengesetzgebungen**

In elf Kantonen werden im Rahmen der Familienzulagengesetzgebungen Geburtszulagen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zum Teil auch an Selbständigerwerbende ausgerichtet.

Luzern	800 Franken	
Uri	1000 Franken	
Schwyz	800 Franken	
Freiburg	1500 Franken	(auch bei Adoption)
Solothurn	600 Franken	
Waadt	1500 Franken	(auch bei Adoption; bei Mehrlingsgeburten verdoppelt)
Wallis	1500 Franken	(auch bei Adoption; bei Mehrlingsgeburten um 50 % erhöht)
Neuenburg	1000 Franken	
Genf	1000 Franken	(auch bei Adoption)
Jura	782 Franken	(auch bei Adoption)

Weil diese Zulagen mit dem Anspruch auf die übrigen Familienzulagen verbunden sind, werden sie in den meisten Fällen nicht von der Mutter, sondern vom Vater bezogen. Der Anspruch auf Familienzulagen ist nämlich an die Erwerbstätigkeit gekoppelt. Selbst wenn beide Eltern erwerbstätig sind, beziehen meistens die Väter die Familienzulagen.

## **2.2.7 Kantonale Mutterschaftsversicherungen**

Nachdem die Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung von 1999 abgelehnt wurde, sind verschiedene kantonale Mutterschaftsversicherungsprojekte lanciert worden. So insbesondere in den Kantonen Basel-Stadt, Freiburg, Waadt, Valais und Jura. Der Kanton Genf ist indessen bis heute der einzige Kanton, der eine Mutterschaftsversicherung eingeführt hat.

Mit Gesetz vom 14. Dezember 2000 hat der Kanton Genf per 1. Juli 2001 eine Mutterschaftsversicherung eingeführt. Mit der Durchführung dieser Versicherung wurden die AHV-Ausgleichskassen betraut. Es handelt sich um eine obligatorische Erwerbsersatzversicherung, die von den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern (inklusive Arbeitnehmer ohne AHV-pflichtigen Arbeitgeber) und den Selbständigerwerbenden finanziert wird. Nichterwerbstätige sind von der Versicherung ausgeschlossen.

Diese Mutterschaftsversicherung gewährt Müttern nach der Geburt sowie Adoptiveltern eine Entschädigung, wenn diese während mindestens drei Monaten vor der Niederkunft, bzw. der Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption im Kanton Genf eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und bei der AHV versichert sind. Im Übrigen werden die Leistungen nur dann gewährt, wenn die Begünstigten während des Urlaubs ihre Arbeit tatsächlich niederlegen. Hingegen wird nicht verlangt, dass die Arbeit nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs wieder aufgenommen wird.

Die Mutterschaftsleistungen werden ausschliesslich der Mutter ausgerichtet und zwar während 16 Wochen (112 Tagen) ab dem Tag der Niederkunft. Die Adoptionsleistungen werden während 16 Wochen (112 Tagen) ab der Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption ausgerichtet, beziehungsweise ab dem Tag, an dem die Eltern Urlaub nehmen, um ein Kind zu sich zu holen. Die Adoptiveltern können selber entscheiden, welcher Elternteil die Entschädigung erhalten soll.

Die Entschädigung beträgt 80 Prozent des für die Berechnung der AHV-Beiträge massgebenden Erwerbseinkommens, mindestens aber 43 Franken im Tag. Das für die Leistungen massgebende Einkommen darf jedoch 106 800 Franken im Jahr nicht übersteigen (Höchstbetrag des in der obligatorischen Unfallversicherung versicherten Verdienstes).

## **2.2.8 Leistungen für Eltern in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen**

Elf Kantone (ZH, LU, GL, ZG, FR, SH, SG, GR, VD, TI und NE) kennen heute Bedarfsleistungen, die an Mütter und z.T. auch an Väter ausgerichtet werden. Diese Leistungen lehnen sich an das System der Ergänzungsleistungen (EL) an. Je nach Kanton wird während 6–24 Monaten (Tessin bis zu drei Jahren) der Differenzbetrag vom effektiven Einkommen zum EL-Grenzwert ausgerichtet.

## **2.3 Erwerbersersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz**

### **2.3.1 Kurzer historischer Rückblick**

Das Bundesgesetz über die Erwerbersersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (EOG) wurde seit seiner Inkraftsetzung am 1. Januar 1953 sechs Revisionen unterzogen (1960, 1964, 1969, 1976, 1988 und 1999/2000). Alle haben zur Verbesserung der Leistungen beigetragen.

### **2.3.2 Anwendungsbereich**

Ein Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung besteht für Arbeitnehmende, Selbständigerwerbende und Nichterwerbstätige, die Dienst leisten in der schweizerischen Armee, im Zivildienst, im Schweizerischen Rotkreuzdienst oder im Zivilschutz, für Teilnehmende an eidgenössischen und kantonalen Leiterkursen von Jugend und Sport sowie Teilnehmende an Jungschützenleiterkursen (Art. 1 EOG). Der Leistungsbezug ist indes nicht an eine Versicherungsunterstellung oder eine Beitragspflicht geknüpft. Erwerbsausfälle für Dienstleistungen in einer ausländischen Armee und von Berufssoldaten fallen nicht unter das EOG. Auf Dienstzeiten zurückzuführende Erwerbsausfälle fallen nicht unter die internationalen Instrumente zur sozialen Sicherheit. Die in Ziffer 5 Teil B aufgeführten internationalen Regelungen gelten somit nicht für diese Art von Leistungen. Gleiches gilt für das Abkommen über den freien Personenverkehr mit der Europäischen Union.

### **2.3.3 Leistungen**

Seit der Inkraftsetzung des ersten Teils der 6. EO-Revision auf den 1. Juli 1999 und dem zweiten Teil auf den 1. Januar 2000<sup>9</sup>, gelten für Dienstleistende nachstehende Regeln:

Das EOG sieht die folgenden Leistungen vor (Art. 4–8 EOG):

- Eine Grundentschädigung.
- Eine Kinderzulage für Entschädigungsberechtigte mit Kindern unter 18 Jahren oder unter 25 Jahren, wenn sie noch in Ausbildung sind.
- Eine Betriebszulage für Personen, die als Eigentümer oder als Teilhaber einer Personengesellschaft einen Betrieb führen.
- Eine Zulage für Betreuungskosten für im Haushalt der Dienst leistenden Person lebende Kinder unter 16 Jahren, wenn wegen des Dienstes zusätzliche Kosten für die Kinderbetreuung angefallen sind.

Die Grundentschädigung ist folgendermassen festgelegt (Art. 9–16a EOG):

- Rekruten erhalten eine Einheitsentschädigung von 20 Prozent des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung, derzeit 43 Franken pro besoldeten Dienstag. Die Entschädigung für Rekruten mit Kindern wird hingegen nach den

<sup>9</sup> Einführung der Zulagen für Betreuungskosten und Aufhebung der Unterstützungszulage.

für den «normalen» Militärdienst geltenden Regeln festgelegt. Für Zivildienst leistende Personen gelten dieselben Bedingungen.

- Personen, die «normalen» Militärdienst (WK), Dienst im Zivilschutz oder Zivildienst leisten (für die Dienstzeit, welche die Dauer der Rekrutenschule übersteigt), steht eine Entschädigung von 65 Prozent des vordienstlichen durchschnittlichen Erwerbseinkommens zu, jedoch mindestens 43 Franken pro Tag (20 % des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung).
- Personen, die einen Beförderungsdienst absolvieren (z.B. Unteroffizierschule und Abverdienen), steht ebenfalls eine Entschädigung von 65 Prozent des vordienstlichen durchschnittlichen Erwerbseinkommens zu. Die Mindestentschädigung liegt jedoch bei 97 Franken (45 % des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung).

Die Grundentschädigung wird gegebenenfalls durch eine Kinderzulage von 43 Franken im Tag für das erste Kind und 22 Franken für jedes weitere Kind ergänzt (20 % bzw. 10 % des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung).

Die Gesamtentschädigung, welche sich aus der Grundentschädigung sowie der Kinderzulage zusammensetzt, darf bei Dienst leistenden Personen, die als Erwerbstätige gelten, 215 Franken pro Tag nicht übersteigen. Bei Nichterwerbstätigen darf die Gesamtentschädigung 108 Franken im Tag nicht übersteigen.

Die Betriebszulage und die Zulage für Betreuungskosten werden zusätzlich zur Gesamtentschädigung ausgerichtet, auch wenn letztere den oben erwähnten Höchstbetrag bereits erreicht hat. Diese beiden Zulagen sollen in erster Linie die wegen des Dienstes anfallenden Mehrkosten decken und nicht den Lohnausfall: Die Betriebszulage deckt zumindest einen Teil der Mehrkosten, die allenfalls durch die Abwesenheit des Betriebsleiters verursacht werden. Die Zulage für Betreuungskosten hat die Kosten zu decken, die entstehen, damit die Betreuungsaufgaben der Dienst leistenden Person auch während ihrer Abwesenheit erfüllt werden können. Die Zulage für Betreuungskosten entspricht den tatsächlich entstandenen Kosten, höchstens jedoch durchschnittlich 59 Franken pro Tag während der gesamten Dauer des Dienstes.

Die Höhe der Entschädigung wird periodisch an die Lohnentwicklung angepasst (Art. 16a EOG). Diese Anpassung kann frühestens nach zwei Jahren vorgenommen werden, vorausgesetzt das Lohnniveau, das für die letzte Festsetzung massgebend war, hat sich in dieser Zeit um mindestens 12 Prozent geändert. Die letzte Anpassung ist gleichzeitig mit dem Inkraftsetzen der 6. EO-Revision (Juli 1999) vorgenommen worden.

### **2.3.4 Organisation und Rechtspflege**

Die Durchführung der EO erfolgt durch die AHV-Ausgleichskassen der Kantone, Berufs- und Branchenverbänden. Diese erheben die Lohnbeiträge, setzen die Entschädigungen fest, zahlen diese aus und erledigen alle in diesem Zusammenhang anfallenden Arbeiten. Die Ausgleichskassen arbeiten dabei eng mit den Arbeitgebern, den Stäben von militärischen Einheiten und den Rechnungsführern von Zivilschutzorganisationen zusammen.

Die Rechtspflege obliegt den zuständigen AHV-Organen.

### **2.3.5 Verhältnis zum Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenversicherung (AHVG) und zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)**

Die AHV-Gesetzgebung ist ein ergänzendes Recht zur Erwerbsersatzordnung (vgl. beispielsweise Art. 21, 23, 24, 25, 29 EOG). Das ATSG (Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) wird praktisch ausnahmslos auf die Erwerbsersatzordnung anwendbar sein. Vorbehalten bleiben Ausnahmen, die darauf zurückzuführen sind, dass das EOG ein Risiko abdeckt (Militärdienst), das nicht zu den von den klassischen Sozialversicherungszweigen gedeckten Risiken zählt.

### **2.3.6 Finanzierung**

Die im EOG vorgesehenen Leistungen werden in Form eines Zuschlags auf den AHV/IV-Beiträgen finanziert, den alle AHV-pflichtigen Personen entrichten müssen. Dabei handelt es sich in der Regel um natürliche Personen, die in der Schweiz eine (selbständige oder unselbständige) Erwerbstätigkeit ausüben oder in der Schweiz Wohnsitz haben (Art. 3 AHVG). Beitragspflichtig sind auch Arbeitgeber, die in der Schweiz eine Betriebsstätte (z.B. Sitz, Zweigstellen usw.) haben (Art. 12 AHVG). Die öffentliche Hand beteiligt sich nicht an der EO-Finanzierung. Hingegen wird mit den Zinsen des in Artikel 28 EOG vorgesehenen Ausgleichsfonds ein Finanzierungsteil geleistet.

Die Durchführungskosten, die bei den Ausgleichskassen anfallen, werden, gleich wie bei der AHV/IV, durch Verwaltungskostenbeiträge gedeckt. Diese Beiträge, die nach der Leistungsfähigkeit der Pflichtigen abgestuft sind, werden bei den Mitgliedern der Ausgleichskassen – Arbeitgeber, Selbständigerwerbende und Nichterwerbstätige – zusätzlich zu den Versicherungsbeiträgen erhoben (Art. 22 EOG, Art. 27 EOV und Art. 69 AHVG). Ausserdem können den Ausgleichskassen Zuschüsse aus dem EO-Ausgleichsfonds an die Verwaltungskosten gewährt werden. Die Höhe dieser Zuschüsse wird vom Eidgenössischen Departement des Innern festgelegt und tragen der Struktur (z.B. Anzahl und Beitragskraft der Abrechnungspflichtigen) und dem Aufgabenbereich (z.B. Durchführung bestimmter vom Bundesrecht vorgesehener Aufgaben) der einzelnen Kassen Rechnung.

### **2.3.7 Gesetzesrevisionen, die sich auf die Erwerbsersatzordnung auswirken**

Im Rahmen der 4. IV-Revision wird vorgeschlagen, 1,5 Milliarden Franken vom EO-Fonds zur IV zu überführen. Das Projekt «Armee XXI» reduziert den Bestand der Armee, verlängert die Dauer der Rekrutenschule und senkt das Alter für die aktive Dienstleistung, was sich auch auf die EO auswirkt: es kommt zu einer Umverteilung der Gesamtleistungskosten auf die verschiedenen Entschädigungsformen; im Vergleich zu heute können global Einsparungen erzielt werden.



## **2.4 Ein bezahlter Mutterschaftsurlaub für alle erwerbstätigen Frauen**

### **2.4.1 Neue Leistungen für Mütter**

Neu sollen alle erwerbstätigen Frauen in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs von mindestens 14 Wochen kommen. Ab dem Zeitpunkt der Geburt sollen die Mütter für diese Zeit Anrecht auf ein Taggeld erhalten, das 80 Prozent des massgebenden Erwerbseinkommens beträgt.

### **2.4.2 Ein überfälliger Schritt zugunsten der Frauen**

Mit der Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs würde ein alter Verfassungsauftrag endlich umgesetzt und gleichzeitig ein weiterer Schritt in Richtung der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben gemacht, und damit in Richtung der angestrebten Vereinbarkeit von Familie und der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Kinder wären weniger ein Grund, die Berufstätigkeit aufzugeben oder für längere Zeit zu unterbrechen. Die bekannten Schwierigkeiten eines späteren beruflichen Wiedereinstiegs könnten vermieden werden, was die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen insgesamt verbessern würde. Damit würden auch den realen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt besser Rechnung getragen, wo der Anteil der erwerbstätigen Frauen weiter zunimmt. Angewiesen auf die berufstätigen Frauen ist auch die Wirtschaft mit ihren Bedürfnissen nach mehr qualifizierten und mobilen Arbeitskräften.

Gerade für junge Frauen würde ein altes Diskriminierungspotential abgebaut. Denn mit der vorgeschlagenen Finanzierung über die EO ist die Anstellung von jungen Frauen für die Arbeitgeber kaum noch mit einem speziellen finanziellen Risiko verbunden.

Neben den positiven familien- und sozialpolitischen Auswirkungen entspricht der bezahlte Mutterschaftsurlaub auch einem gleichstellungsstellungspolitischen Anliegen. Nicht zu vergessen ist, dass die Frauen seit der Inkraftsetzung des EOG im Jahre 1953 EO-Beiträge auf ihrem Erwerbseinkommen bezahlt haben, ohne dass dieser Beitragspflicht in der Regel je ein Anspruch an Leistungen gegenübergestanden ist.<sup>10</sup>

### **2.4.3 Erhöhung der Leistungen für Dienstleistende**

Gleichzeitig mit der Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes sollen – dies im Sinne einer Vereinheitlichung und Gleichstellung – auch die Taggelder der Dienstleistenden (Militär- und Zivildienst, Zivilschutz) von heute 65 auf 80 Prozent des massgebenden Einkommens angehoben werden. Damit würde das Taggeld mit demjenigen im Unfallversicherungsgesetz (UVG, SR 832.20) harmonisiert, und

<sup>10</sup> Im Jahre 2001 erhielten 311 933 Männer EO-Entschädigungen in der Höhe von insgesamt 616 141 275 Franken. Dem standen insgesamt 4 894 306 Franken für 4850 Frauen gegenüber. Diese Frauen teilten sich wie folgt auf: 815 Armee/Normaldienst; 133 Armee/Beförderungsdienst, 1195 Zivilschutz, 2697 Jugend und Sport, 10 Jungschützenleiterkurs.

ebenfalls dem Taggeld der Invalidenversicherung (IVG, SR 831.20), wie es die 4. IV-Revision (01.015 n) vorsieht. Ausgenommen sind die Rekruten sowie Zivildienstleistende während einer ersten Dienstzeit, die der Länge der Rekrutenschule entspricht.

#### 2.4.4 Die Finanzierung über die EO

Die Finanzierung erfolgt vorwiegend paritätisch über Lohnpromille im Rahmen der bestehenden Erwerbsersatzordnung (EO). Heute betragen diese total drei Promille. Künftig ist mit einer leichten, schrittweisen Erhöhung um gesamthaft zwei Promille zu rechnen. Tabelle 1 gibt einen Ueberblick über die finanziellen Auswirkungen.

Die Zahlen zeigen, dass der finanzielle Mehrbedarf gemessen am damit erreichten gesellschaftspolitischen Ziel verhältnismässig und die volkswirtschaftliche Mehrbelastung tragbar ist. Die Zusatzkosten sind auch im Verhältnis zu den jährlichen Gesamtausgaben aller Sozialversicherungen von jährlich über 100 Milliarden Franken zu gewichten. (vgl. auch Ziff. 4.1)

#### Finanzielle Auswirkungen für EO und Mutterschaftsentschädigung

	Mehrausgaben <sup>11</sup>
<i>Massnahmen in der EO</i>	
Grundentschädigung 80 % Normaldienst	69
Grundentschädigung 80 % Gradänderungsdienst	14
Senkung der Kinderzulagen von 43/22 Franken auf 18 Franken	-21
Total Mehrausgaben EO	62
<i>Massnahmen für Mutterschaftsentschädigung</i>	
Grundentschädigung 80 %, Maximum bei 172 Franken, ohne Kinderzulagen	483
Total Mehrausgaben für Mutterschaftsentschädigung	483
<b>Insgesamt</b>	<b>545</b>

#### 2.4.5 Besondere Vorteile des vorgeschlagenen Modells

Die besonderen Vorteile des hier vorgeschlagenen bezahlten Mutterschaftsurlaubs liegen auf der Hand. Mit der paritätischen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden die finanziellen Lasten solidarisch aufgeteilt. Dagegen würde eine reine OR-Lösung einseitig nur die Arbeitgeber belasten.

Gegenüber heute würden die Lasten auch gerechter auf die verschiedenen Wirtschaftsbranchen verteilt. Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen in der Beleg-

<sup>11</sup> Kosten inkl. Sozialversicherungsbeiträge zulasten EO gemäss Art. 19a EOG

schaft, die schon heute einen bezahlten Mutterschaftsurlaub kennen, würden gegenüber heute finanziell sogar entlastet.

Da der Erwerbersatzfonds über erhebliche Reserven verfügt, kann der Mutterschaftsurlaub in einer ersten Phase ohne eine Erhöhung der Lohnpromille finanziert werden. Und die später nötigen Erhöhungen würden mit absehbar insgesamt zwei Lohnpromillen bescheiden bleiben. Für diejenigen Branchen und Arbeitgeber, die heute noch keinen bezahlten Mutterschaftsurlaub kennen, würde die leicht höhere Belastung auch erst mit der Erhöhung der EO-Lohnpromille spürbar (vgl. Ziff. 4.1 und 4.2)

Mit der Finanzierung über die EO muss keine neue Sozialversicherung und damit auch kein neues Gesetz geschaffen werden. Es genügt die Revision des geltenden EOG. Ebenso kann ein einfaches, bereits funktionierendes und eingespieltes administratives System übernommen und dessen Anwendungsbereich einfach erweitert werden.

Die Sozialpartner können weiterhin weitergehende Leistungen vereinbaren. Die Vorlage für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub für Erwerbstätige soll denn auch keineswegs als Anstoss verstanden werden, bestehende, leistungsmässig weitergehende Lösungen auf das neue gesetzliche Minimum abzubauen.

Mit der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf wären künftig zudem Kinder weniger ein Armutsrisiko als dies heute der Fall ist. Die positive Rolle des bezahlten Mutterschaftsurlaub muss hier auch im Zusammenhang mit anderen im Parlament hängigen familienpolitischen Vorlagen<sup>12</sup> gesehen werden.

## **2.4.6 Lehren aus der Volksabstimmung von 1999**

Nach dem erneuten Scheitern einer Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung am 13. Juni 1999 waren die Initiantinnen und Initianten dieser Vorlage in erster Linie bestrebt, eine politisch tragfähige, das heisst mehrheitsfähige Lösung vorzubereiten. Die Diskussionen in der vorberatenden Kommission haben klar gezeigt, dass die nun vorliegende Kompromisslösung politisch gefährdet wäre, sollten im Verlaufe der parlamentarischen Beratungen zusätzlich Leistungen eingebaut werden.

Die mit dem vorliegenden Bericht vorgeschlagene Revision des EOG hält sich deshalb eng an den Text der Parlamentarischen Initiative Triponez. Im Gegensatz zur Vorlage von 1999 wurde denn auch auf eine Grundleistung für nicht erwerbstätige Mütter wie auch auf Leistungen im Falle von Adoptionen verzichtet. Insbesondere die Leistungen für nicht erwerbstätige Mütter waren im Abstimmungskampf heftig umstritten und gelten als einer der Hauptgründe für die Ablehnung der Mutterschaftsversicherung.

Ebenfalls verzichtet wurde auf die Aufnahme der Forderung der Motion Engelberger (01.3522) vom 3. Oktober 2001, die eine Erhöhung der Grundentschädigung für

<sup>12</sup> 91.411 n Pa.Iv. Leistungen für die Familie (Fankhauser).00.403 n Pa.Iv. Anstossfinanzierung für familienergänzende Betreuungsplätze (Fehr Jacqueline). 00.436 n Pa. Iv. Ergänzungsleistungen für Familien. Tessiner Modell (Fehr Jacqueline). 00.437 n Pa. Iv. Ergänzungsleistungen für Familien. Tessiner Modell (Meier-Schatz).

Rekruten von 20 auf 25 Prozent des Höchstbetrages der Gesamtschädigung fordert.<sup>13</sup>

Bei dieser Beschränkung der Vorlage auf das Notwendigste wäre auch nach ihrer Inkraftsetzung der Schutz der Mutterschaft in den meisten europäischen Ländern weiterhin grosszügiger geregelt als in der Schweiz.

## **2.4.7 Die Minderheitsposition: Nichteintreten<sup>14</sup>**

Eine Kommissionsminderheit hat sich grundsätzlich gegen diese Vorlage ausgesprochen. Das demokratische Ergebnis der Volksabstimmung vom 13. Juni 1999 müsse weiterhin respektiert werden. Wenn man die Herausforderungen der bestehenden Sozialversicherungen betrachte, müssen in finanzieller Hinsicht klare politische Prioritäten gesetzt werden. Zudem prognostizieren die neuen Finanzplanzahlen für die nächsten Jahre wieder Defizite für die Bundesfinanzen. Jetzt müsse die Schuldenbremse umgesetzt werden. Für eine neue Sozialversicherung sei deshalb kein Spielraum gegeben. Und schliesslich sei der Entscheid, Kinder zu haben, ein persönlicher Entscheid und die daraus entstehenden Konsequenzen lägen weitgehend in der jeweiligen persönlichen Verantwortung.

## **3 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

### **3.1 Erwerbsersatzgesetz (EOG)**

#### *Titel*

Da das EOG neu auch den Erwerbsersatz bei Mutterschaft regeln soll, ist eine Änderung des Titels des Gesetzes angebracht. Der Änderungsvorschlag ist so ausgestaltet, dass die Abkürzung (Erwerbsersatzgesetz, EOG) beibehalten werden kann.

#### *Ingress*

Die Kompetenz des Bundes eine Mutterschaftsversicherung einzurichten ergibt sich aus Artikel 116 Absatz 3 und 4 BV (Fassung 18.4.99). Dies muss erwähnt werden, da Artikel 59 Absatz 4 (alt Art. 34<sup>ter</sup> Abs. 1 Bst. d) und 61 Absatz 4 (alt Art. 22<sup>bis</sup> Abs. 6) BV nur die Verfassungsgrundlage für den Erwerbsersatz für Dienstleistende ist. Ein Verweis ist ebenfalls auf die Artikel 122 und 123 BV nötig.

#### *Titel vor Art. 1*

Da sich die Mutterschaftsentschädigung in wichtigen Punkten von den Regelungen über den Erwerbsersatz für Dienstleistende unterscheidet, wird sie in einem neuen Teil IIIa des ersten Abschnitts geregelt. Der Klarheit halber wird deshalb präzisiert, dass Teil I die Erwerbsersatzentschädigung für Dienstleistende regelt.

<sup>13</sup> Der Nationalrat überwies die Motion am 6. Juni 2002 in Form eines Postulats und folgte damit dem Antrag des Bundesrates.

<sup>14</sup> Die Begründungen der Minderheitsanträge, die Änderungen des vorgeschlagenen Rechtserlasses verlangen, finden sich bei den entsprechenden Artikeln in Kapitel 3.

### *Art. 2 und 3* Verrechnung und Verjährung

Die Bestimmungen über die Verjährung und die Verrechnung sind allgemein gültig, d.h. sowohl für die Entschädigungen für Dienstleistende als auch für die Mutterchaftsentschädigung, weshalb sie ihren Platz im Titel IV (Verschiedene Bestimmungen) haben müssen. Sie werden deshalb hier aufgehoben, jedoch in Artikel 20 aufgeführt.

### *Art. 9* Grundentschädigung während der Rekrutenschule

Wegen der neuen Strukturierung der Artikel 10, 11 und 16 muss der Titel dieses Artikels geändert werden.

### *Art. 10 Abs. 1 und 2* Grundentschädigung während der anderen Dienste

Die Entschädigung für Dienstleistende (ausser Rekruten) wird allgemein auf 80 Prozent des vordienstlichen Erwerbseinkommens angehoben. Sowohl für Normal- als auch für Beförderungsdienste gelten also künftig die gleichen allgemeinen Entschädigungsansätze. Die Mindestansätze, die für diese beiden Dienstarten unterschiedlich bleiben, werden neu in Artikel 16 geregelt.

Absatz 2 übernimmt, mit redaktionellen Anpassungen, den letzten Satz des heutigen Artikels 16 Absatz 2, welcher die Höhe der Grundentschädigung bei Nichterwerbstätigen festhält.

### *Art. 11 Abs. 1 und 2* Berechnung der Entschädigung

Im heutigen Artikel 11 wird nicht nur die Höhe der Grundentschädigung bei Normaldiensten festgesetzt, sondern auch die Berechnung der Grundentschädigung im Allgemeinen. Da zukünftig eine einheitliche Grundentschädigung sowohl für den Normaldienst als auch den Beförderungsdienst vorgesehen ist, deren Höhe in Artikel 10 geregelt ist, soll Artikel 11 ausschliesslich die Berechnung der Grundentschädigung regeln.

### *Art. 13* Kinderzulage

Nach dem heutigen Recht (seit 1.1.1999, Einführung der 6. EO Revision) beträgt die Kinderzulage 20 Prozent des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung für das 1. Kind und 10 Prozent für alle weiteren Kindern (d.h. Fr. 43.– bzw. Fr. 22.–/Tag). Würde die gegenwärtige Höhe der Kinderzulage auch bei einer Grundentschädigung von 80 Prozent des massgebenden Verdienstes beibehalten, kämen Personen mit Kindern in den meisten Fällen in den Genuss eines 100%igen Erwerbssatzes. Um eine solche weitreichende Überkompensation, welche die Reform ausserdem um ca. 21 Millionen Franken verteuert hätte, zu vermeiden, wird die Kinderzulage auf 8 Prozent des Höchstbetrages der Gesamtentschädigung herabgesetzt, d.h. auf 18 Franken pro Tag und Kind, und die Abstufung nach Kinderzahl somit aufgehoben. Die Erhöhung der Grundentschädigung einerseits und die Senkung der Kinderzulagen andererseits würden ohne Korrekturmassnahmen jedoch zu Leistungsverschlechterungen für Dienstleistende mit einem Kind und einem jährlichen Einkommen von bis zu 60 120 Franken sowie für Dienstleistende mit einem oder mehreren Kindern, die lediglich Anspruch auf die Minimalentschädigung haben (z.B. Studie-

rende) führen. Diese Verschlechterungen werden mit der Abstufung der Mindestsätze der Grundentschädigung nach der Kinderzahl vermieden.

#### *Art. 16*            Mindest- und Höchstbetrag

Der Höchstbetrag der Gesamtentschädigung wird beim heutigen Stand von 215 Franken pro Tag belassen. Somit beträgt die Minimalentschädigung für Beförderungsdienste von Personen ohne Kinder wie heute schon 97 Franken pro Tag (45 % des Höchstbetrages) und der Höchstbetrag der Grundentschädigung 172 Franken. Bei Dienstleistenden mit Kindern ergeben sich wegen der Herabsetzung der Kinderzulagen bei gewissen Einkommensklassen trotz der Erhöhung der Grundentschädigung Verschlechterungen. Diese können jedoch durch eine nach Kinderzahl abgestufte Anpassung der Mindestansätze aufgefangen werden, wodurch sich die Einsparungen bei den Kinderzulagen um circa 0,7 Millionen Franken verringern.

Die Begrenzung der Grundentschädigung wird der Klarheit halber ausdrücklich im Gesetz erwähnt. Gegenwärtig ergibt sie sich aus den Tabellen, die für die Durchführungsorgane verbindlich sind (Art. 11 Abs. 2 EOG).

In der geltenden Fassung von Absatz 2 werden die Leistungen der EO gekürzt, wenn sie das massgebende durchschnittliche Tageseinkommen übersteigen, dabei jedoch nur bis auf den garantierten Mindestbetrag der Höchstentschädigung. Diese Regel wird in Absatz 4 aufgenommen, jedoch mit Bezug auf die neuen Mindestsätze.

Der Absatz 5 entspricht dem heutigen Absatz 3 von Artikel 16 und wurde nur redaktionell angepasst.

#### *Art. 16a Abs. 1*    Höchstbetrag der Gesamtentschädigung

Die Änderung von Artikel 16a ist rein redaktionell.

#### *Titel vor Art. 16b (neu)*

Die Regelungen für die Mutterschaftsentschädigung weichen sachbedingt in wichtigen Punkten von derjenigen für den Erwerbersatz von Dienstleistenden ab. Es ist deshalb angebracht, der Mutterschaftsentschädigung ein eigenes Kapitel zu widmen.

*Minderheit*        (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

#### *Art. 16b (neu)*    Anspruchsberechtigte

Die Mutterschaftsversicherung ist auf Frauen beschränkt, die im Zeitpunkt der Niederkunft als erwerbstätig gelten und die in den neun Monaten zuvor in der AHV obligatorisch, nicht jedoch freiwillig, versichert waren und zudem in diesen neun Monaten mindestens drei Monate erwerbstätig waren.

Nach Artikel 1 des AHV-Gesetzes sind diejenigen Personen obligatorisch versichert, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben oder hier ihren Wohnsitz haben und nicht von der Versicherung ausgeschlossen sind, weil sie Privilegien oder Immunitäten nach den Regeln des Völkerrechtes geniessen oder auf Grund eines zwi-

schenstaatlichen Abkommens der Versicherung ihres Heimatstaates unterstellt bleiben. Unter gewissen Voraussetzungen bleiben auch Arbeitnehmende, die im Ausland wohnen, aber von einem Schweizer Arbeitgeber entlohnt werden, obligatorisch versichert (Art. 1 Abs. 1 Bst. c, Abs. 3 Bst. a AHVG, sowie Regelungen in Staatsverträgen).

Als Erwerbstätigkeit gilt gemäss der Rechtsprechung des EVG zum Beispiel jede auf die Erzielung von Einkommen gerichtete persönliche Tätigkeit, wodurch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erhöht wird. Das Bezahlen von Beiträgen als Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende ist demnach nicht relevant.

Gemäss Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU müssen gegebenenfalls ausländische Versicherungszeiten für die Erfüllung der Mindestversicherungsdauer angerechnet werden, wie dies zum Beispiel bei der ALV der Fall ist. Die Durchführung wird dadurch etwas komplizierter. Fälle, in denen die Anspruchsvoraussetzungen nur mit der Anrechnung von ausländischen Zeiten erfüllt sind, werden jedoch nicht häufig sein.

Um zu verhindern, dass eine Arbeitnehmerin vom Entschädigungsanspruch ausgeschlossen ist, weil sie aufgrund einer Frühgeburt die 9-monatige Mindestversicherungsdauer nicht erfüllen kann, soll die Vorversicherungsdauer in solchen Fällen entsprechend herabgesetzt werden. Diese Fälle sind selten, weil ja auf Grund des erwähnten Personenfreizügigkeitsabkommens und des Revidierten EFTA-Abkommens auch die im EU- und EFTA-Raum zurückgelegten Versicherungszeiten zur Ermittlung der Versicherungsdauer berücksichtigt werden müssen.

Es sind also alle in der Schweiz erwerbstätigen Frauen in der Lage, die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung zu erfüllen: Wenn sie in der Schweiz einer beitragspflichtigen selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, können sie die versicherungsmässigen Voraussetzungen erfüllen, auch wenn sie nicht in der Schweiz wohnen (z.B. Grenzgängerinnen). Üben sie eine nichtbeitragspflichtige Erwerbstätigkeit aus (Frauen unter 18 Jahren oder solche, die ohne Barlohn im Betrieb ihres Ehemannes mitarbeiten; Art. 3 AHVG), sind sie durch ihren Wohnsitz bei der AHV versichert

Arbeitnehmerinnen haben nur einen Anspruch, wenn sie bei der Niederkunft noch in einem gültigen privat- oder öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis, beziehungsweise Lehrverhältnis stehen. Es ist jedoch nicht nötig, dass die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird. Es steht der Mutter somit frei, das Arbeitsverhältnis auf einen Zeitpunkt nach der Niederkunft aufzulösen, ohne dass sie den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung verlieren würde.

Bei Selbständigerwerbenden ist entscheidend, ob sie im Zeitpunkt der Niederkunft von der AHV als solche anerkannt sind. Auch hier kommt es nicht darauf an, ob die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub weiter geführt wird.

In bestimmten Fällen wäre es schockierend, eine Frau vom Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung auszuschliessen, nur weil sie bei der Niederkunft nicht als erwerbstätig gilt. Deshalb soll der Bundesrat ermächtigt werden, die Ausnahmen von diesem Prinzip auf dem Verordnungswege zu regeln. Ausnahmen sollen nur dann gemacht werden, wenn eine Frau wegen Arbeitslosigkeit im Zeitpunkt der Niederkunft nicht als erwerbstätig gilt oder wenn der Arbeitsunterbruch gesundheitsbedingt ist. Ausserdem muss sie Bezügerin eines Erwerbssatzes sein. Bezieht eine Frau im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitslosenentschädigungen, wäre sie immer

anspruchsberechtigt. Taggelder der Invaliden-, Militär- oder der obligatorischen Unfallversicherung würden jedoch nur dann in Betracht gezogen, wenn sie aufgrund eines vorangegangenen Erwerbseinkommens berechnet wurden. Das Gleiche gilt bei Taggeldern der sozialen oder privaten Krankenversicherung oder einer privaten Unfallversicherung.

*Minderheit* (Stahl, Bortoluzzi, Hassler, Meyer Thérèse)

*Art. 16b Abs. 1 (neu)*

Es sollen alle erwerbstätigen Frauen in den Genuss eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes kommen, also auch diejenigen, die keinen Barlohn erhalten und damit nicht beitragspflichtig sind, wie dies in vielen Gewerbebetrieben und insbesondere auch in der Landwirtschaft oft der Fall ist. Diese Frauen müssten ihre Mitarbeit im Betrieb glaubhaft nachweisen. Entscheidend wäre auch hier der Zeitpunkt der Niederkunft und nicht die Tatsache, dass die Mitarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub weitergeführt wird. Die Mehrkosten wären im Übrigen bescheiden und der administrative Mehraufwand wäre in Kauf zu nehmen.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

*Art. 16b Abs. 2<sup>bis</sup> (neu)*

Eine Minderheit will den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ebenfalls auf Adoptiveltern ausdehnen. Der Vorschlag lehnt sich eng an die Mutterschaftsversicherung an, wie sie der Kanton Genf eingeführt hat. Die Anspruchsberechtigung soll auf Adoptivkinder unter acht Jahren beschränkt werden. Ausgeschlossen sind Kinder der Ehegattin oder des Ehegatten. Um mögliche Missbräuche zu unterbinden, muss die adoptierende Person im Besitz einer Bewilligung sein.

Heute werden in der Schweiz jährlich rund 800 Adoptionen registriert. Davon sind 305 Stiefkindadoptionen. Leistungsberechtigt wären demnach nur rund 500 Adoptionsfälle. Bei den im Minderheitsantrag formulierten Anspruchsvoraussetzungen würden die zusätzlichen jährlichen Kosten rund drei Millionen Franken betragen.

*Art. 16c (neu)* Beginn des Anspruchs

Diese Regelung schliesst einen Vormutterschaftsurlaub aus und ist dadurch gerechtfertigt, dass der Mutterschaftsurlaub vor allem eine Schutzmassnahme für die Gebärende darstellt. Hingegen wird den Anforderungen von Artikel 10 Absatz 2 des Internationalen Pakts der UNO über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte nicht Rechnung getragen.

Der Mutterschaftsurlaub soll nicht nur zur Erholung der Mutter von Schwangerschaft und Niederkunft dienen, sondern ihr auch die nötige Zeit einräumen, sich in den ersten Monaten intensiv um ihr Neugeborenes zu kümmern. Muss jedoch das Kind nach der Geburt aus gesundheitlichen Gründen länger im Spital bleiben, würde sich die Zeitspanne des Mutterschaftsurlaubs verkürzen, in der sich die Mutter Zuhause um das Kind kümmern könnte. In diesen Fällen soll der Mutter die Möglichkeit eingeräumt werden, den Entschädigungsanspruch des Kindes aufzuschieben, bis dieses das Spital verlassen kann. Der Mutterschaftsurlaub ist aber auch in diesem



Fall auf maximal 14 Wochen (98 Tage) nach Anspruchsbeginn beschränkt. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass sich bei dieser Regelung wegen des vom Arbeitsgesetz vorgeschriebenen 8-wöchigen Arbeitsverbots für die Mutter in gewissen Fällen Einkommenslücken ergeben können, da ja die EO während dem Aufschub keine Leistungen erbringt und eine Lohnfortzahlung nicht in jedem Fall gesichert ist.

Der Gesetzestext definiert den Begriff der Niederkunft nicht näher. Diese Definition wird in die Verordnung aufgenommen und entspricht ungefähr der Definition, die schon im MSVG enthalten war: Ein Entschädigungsanspruch entsteht auf jeden Fall mit der Geburt eines lebensfähiges Kindes. Die Schwangerschaftsdauer spielt dabei keine Rolle. Bei Totgeburten entsteht der Anspruch nur, wenn die Schwangerschaft mehr als 26 Wochen gedauert hat. (Nach dem heutigen medizinischen Wissenstand gilt ein Kind, das zwischen der 23. und 25. Schwangerschaftswoche geboren wird, als lebensfähig.)

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

*Art. 16d (neu)* Ende des Anspruchs

Eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit führt immer zum Ende des Anspruchs, auch wenn die Arbeit nur teilweise wieder aufgenommen wird. Eine solche Lösung trägt dazu bei, dass der bezahlte Mutterschaftsurlaub von der Mutter auch voll ausgeschöpft wird.

Verstirbt die Mutter bei der Niederkunft oder während des Schwangerschaftsurlaubs, so erlischt der (restliche) Entschädigungsanspruch. Der Anspruch geht somit nicht an den Vater des Kindes über oder an diejenige Person, die das Sorgerecht für das Kind erhält. Mit dem Tod der Mutter entsteht nämlich der Anspruch auf Hinterlassenenrenten (Waisen und/oder Witwerrente) und es rechtfertigt sich daher nicht, den Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung aufrecht zu erhalten, da dies zu einer Überentschädigung führen würde.

*Minderheit I* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

*Minderheit II* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

16 Wochen finanziert Mutterschaftsurlaub entspricht dem Standard in der EU. Ebenfalls 16 Wochen kennt der Kanton Genf. Auch im Arbeitsgesetz (Art. 35a) gelten die besonderen Schutzbestimmungen bei Mutterschaft für 16 Wochen. So dürfen Wöchnerinnen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

#### *Art. 16e (neu)*      Höhe und Bemessung der Entschädigung

Wie der Erwerbssersatz für Dienstleistende wird auch die Mutterschaftsentschädigung in Form eines Taggeldes ausgerichtet, das für jeden Wochentag zur Ausrichtung gelangt (Samstag und Sonntag inbegriffen). Diese Lösung, die von derjenigen der Arbeitslosenversicherung abweicht, jedoch auch in der IV und der UV Geltung hat, erleichtert die Durchführung, da die Ausgleichskassen ihre Informatikprogramme für die Berechnung der Entschädigung für Dienstleistende ohne weiteres auch zur Berechnung der Mutterschaftsentschädigung und der IV-Taggelder, wofür sie auch zuständig sind, benutzen können.

Anders als bei der Entschädigung für Dienstleistende umfasst die Mutterschaftsentschädigung weder Kinderzulagen, Zulagen für Betreuungskosten noch eine Betriebszulage für Selbständigerwerbende, sondern nur die Grundentschädigung. Würde die Mutterschaftsentschädigung gleich wie die Entschädigung für Dienstleistende ausgestaltet, so hätte dies Mehrausgaben von über 160 Millionen Franken zur Folge. Die Grundentschädigung wird auf dem Einkommen, welches die Mutter unmittelbar vor der Niederkunft erzielt hat, bemessen. Für die Bemessung der Entschädigung gelten die gleichen Grundsätze und Regeln wie für Dienstleistende.

Sofern keine regelmässige Beschäftigung vorliegt oder das Erwerbseinkommen starken Schwankungen unterliegt, wird somit wie bei Dienstleistenden auf ein durchschnittliches Einkommen während drei Monaten vor dem Urlaub abgestellt. Bei Müttern, die von der AHV beitragsmässig noch nicht erfasst wurden (z.B. unter 18-jährige) gilt das Erwerbseinkommen, das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebend wäre.

*Minderheit*      (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16*b* Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

#### *Art. 16f (neu)*      Höchstbetrag

Sofern das Maximum der Gesamtentschädigung nach Artikel 16*a* auf 215 Franken belassen wird, wird der Höchstbetrag der Mutterschaftsentschädigung 172 Franken im Tag betragen, d.h. 80 Prozent des Höchstbetrages (s. Art. 16*e* Abs. 2). Dieser Betrag wird erreicht, wenn die Mutter vor der Geburt ein monatliches Einkommen von 6450 Franken erzielt hat.

*Minderheit*      (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16*b* Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

#### *Art. 16g (neu)*      Vorrang der Mutterschaftsentschädigung

Gemäss Artikel 68 ATSG werden Taggelder grundsätzlich unter Vorbehalt einer Überentschädigung kumulativ zu Renten anderer Sozialversicherungszweige gewährt. Es braucht in dieser Hinsicht für die Mutterschaftsentschädigung keine vom ATSG abweichende Regelung. Das ATSG regelt jedoch das Zusammenfallen von Taggeldern von verschiedenen Sozialversicherungen nicht und überlässt dies den

Einzelgesetzen. Das Zusammentreffen von Entschädigungen für Dienstleistende mit Taggeldern der Arbeitslosen-, der Invaliden-, der Unfall- und der Militärversicherung ist in den betroffenen Gesetzgebungen (Gesetz oder Verordnung) geregelt. Das Verhältnis zwischen der Mutterschaftsentschädigung und anderen Taggeldern wird jedoch der Klarheit halber soweit als möglich auch im EOG geregelt.

Während des Bezugs einer Mutterschaftsentschädigung werden in der Regel keine Taggelder anderer Sozialversicherungen ausgerichtet. Von dieser Regelung ausgenommen ist die im KVG vorgesehene freiwillige Taggeldversicherung zur Deckung des Mutterschaftsrisikos oder im Krankheitsfall. Diese gelangen allenfalls ergänzend zur Mutterschaftsentschädigung zur Ausrichtung. Das Taggeld nach KVG unterliegt allerdings den allgemeinen Überentschädigungsbestimmungen gemäss ATSG (Art. 69).

Die Taggelder, welche Erwerbseinkommen ersetzen, entsprechen in der Regel lediglich einem Bruchteil des entgangenen Verdienstes. Damit nicht weitere Einkommenseinbussen in Kauf genommen werden müssen, wird die Mutterschaftsentschädigung in Form einer Besitzstandsgarantie in der gleichen Höhe wie das vorangegangene Taggeld ausgerichtet, sofern der Betrag des bis zum Antritt des Mutterschaftsurlaubes ausbezahlten Taggeldes höher ist.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

*Art. 16h (neu)* Verhältnis zu kantonalen und privatrechtlichen Regelungen

Nachdem die Mutterschaftsversicherung in der Volksabstimmung von 1999 abgelehnt wurde, sind verschiedene kantonale Mutterschaftsversicherungsprojekte lanciert worden. Bis heute ist der Kanton Genf der einzige Kanton, der eine obligatorische Mutterschaftsversicherung eingeführt hat. Konkrete Bestrebungen dazu sind zurzeit in den Kantonen Waadt und Wallis im Gange. Auch nach der Einführung einer Mutterschaftsentschädigung auf Bundesebene sollen die Kantone die Möglichkeit haben, eine Mutterschaftsversicherung einzuführen, die bessere Leistungen vorsieht als die EO. Den Kantonen ist es überdies freigestellt, zur Finanzierung ihrer Mutterschaftsversicherung besondere Beiträge zu erheben.

Im Gesetz soll ausdrücklich erwähnt werden, dass arbeitsrechtliche Vereinbarungen über einen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wie sie in vielen Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen sind, auch nach der Einführung der Mutterschaftsversicherung immer noch möglich sind, wenn sie für die Arbeitnehmerin vorteilhafter sind, als die EO-Regelungen.

*Art. 17 Abs. 1, Art. 19 Abs. 2–4 sowie Art. 19a Abs. 1 und 1<sup>bis</sup> (neu)*

Wegen der Einfügung der Mutterschaftsentschädigung ins EOG müssen die Bestimmungen, welche sowohl für Dienstleistende als auch für Mütter gelten, sprachlich angepasst werden. Zudem trägt die Formulierung auch der mit der 11. AHV-Revision zu diesem Absatz vorgeschlagenen Textversion Rechnung.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

*Art. 19a Abs. 1 Bst. c*

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16*b* Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

*Art. 20 Abs. 1 und 2* Verjährung und Verrechnung

Die Bestimmungen über die Verjährung und Verrechnung sind allgemein gültig, weshalb sie ihren Platz im Titel IV (Verschiedene Bestimmungen) haben müssen.

Die Regelung, die für die Entschädigung für Dienstleistende gilt, kann sinngemäss auch für die Mutterschaftsentschädigung übernommen werden: Der Anspruch auf Nachzahlung von nicht bezogenen Leistungen erlischt 5 Jahre nach dem Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubes gemäss Artikel 16*d*.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16*b* Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

## II

### *Übergangsbestimmungen*

#### *1. Entschädigung für Dienstleistende*

Von der höheren Grundentschädigung sollen auch Dienstleistende profitieren, deren Dienstleistung beim Inkrafttreten der neuen Bestimmungen noch nicht beendet ist.

Sämtliche Dienstleistende, die bei Inkrafttreten der neuen Bestimmungen in einer nicht abgeschlossenen Dienstleistung stehen, erhalten ihre Entschädigung nach dem neuen Recht. Besitzstandsgarantien für Dienstleistende, denen aufgrund der alten Bestimmungen eine höhere Entschädigung zustehen würde, sind nicht vorgesehen.

#### *2. Mutterschaftsentschädigung*

Frauen haben auch Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn ihr Kind zwar vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen geboren wurde, aber die gesetzliche Entschädigungsdauer beim Inkrafttreten noch nicht abgelaufen ist. Die Entschädigung wird jedoch nur ab dem Inkrafttreten ausgerichtet. Die Zeit, die zwischen der Geburt und dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen verflossen ist, wird an die Gesamtdauer des Entschädigungsanspruchs angerechnet.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16*b* Absatz 2<sup>bis</sup> (neu)

## **3.2                    Änderung weiterer Erlasse**

### **3.2.1                Änderung des Obligationenrechts (OR)**

#### *Art. 324a Abs. 3*

In der Privatwirtschaft tätige Arbeitnehmerinnen haben bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Niederkunft, einen Lohnanspruch für eine beschränkte Zeit. Der Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich neu nach dem EOG. Artikel 324a Absatz 3 OR hat für die Zeit nach der Niederkunft keine Bedeutung mehr und wird so angepasst, dass er sich nunmehr ausschliesslich auf Arbeitsverhinderungen infolge von Schwangerschaft der Arbeitnehmerin bezieht.

#### *Art. 329 Randtitel*

Der Randtitel zu Artikel 329 OR ist zu ergänzen, weil neue Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub im Obligationenrecht aufgenommen werden.

#### *Art. 329b Abs. 3*

Artikel 329b Absatz 3 OR regelt die Kürzung der Ferien infolge von Arbeitsverhinderung bei Schwangerschaft und Niederkunft, mit der Folge, dass die Dauer der Arbeitsverhinderungen aus diesen beiden Gründen zusammengezählt werden. Diese Bestimmung muss angepasst werden. Die Ferien dürfen wie bisher nicht gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Neu dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin den eingeführten 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub bezieht.

*Minderheit*      (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

#### *Art. 329b Abs. 3*

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

#### *Art. 329f (neu) Randtitel*

Für den neuen Artikel 329f ist ebenfalls ein neuer Randtitel nötig.

#### *Art. 329f (neu)*

Der neu ins Obligationenrecht aufgenommene Artikel 329f regelt den Anspruch auf einen Urlaub bei Mutterschaft. Der Mutterschaftsurlaub dauert in Übereinstimmung mit der Leistungsdauer gemäss EOG 14 Wochen.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

*Art. 329g (neu) Randtitel*

Für den neuen Artikel 329g ist ebenfalls ein neuer Randtitel nötig.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

*Art. 329g (neu)*

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

*Art. 362 Abs. 1*

Damit der neue Artikel 329f OR nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmerin abgeändert werden kann, wird er in den Katalog der einseitig zwingenden Normen von Artikel 362 Absatz 1 OR aufgenommen.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

### **3.2.2                    Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)**

*Art. 8 Abs. 3*    Koordinierter Lohn

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmerinnen soll auch während des Mutterschaftsurlaubs im bisherigen Umfang weitergeführt werden. Artikel 8 Absatz 3 BVG wird deshalb entsprechend ergänzt.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

### **3.2.3                    Änderung des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)**

*Art. 16 Abs. 3*    Anspruch

Die Mutterschaftsentschädigung geht dem Taggeld der Unfallversicherung vor. Dies gilt auch dann, wenn die Mutter während des Urlaubs einen Unfall erleidet. Artikel 16 Absatz 3 wird deshalb entsprechend ergänzt.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

### **3.2.4 Änderung des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG)**

*Art. 28 Abs. 1<sup>bis</sup>* Taggeld bei vorübergehender oder verminderter Arbeitsfähigkeit

Während den acht Wochen nach der Niederkunft hatte die Wöchnerin unabhängig vom Arbeitsverbot Anspruch auf Taggelder, wenn sie in dieser Zeit die Kontrollvorschriften erfüllte, das heisst an Beratungs- und Kontrollgesprächen teilnahm. War die Wöchnerin jedoch krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig, hatte sie lediglich Anspruch auf Taggelder nach Artikel 28 AVIG. Der Anspruch dauerte in diesen Fällen längstens bis zum 30. Tag nach Beginn der ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit. Mit der Revision des AVIG (noch nicht in Kraft, die Referendumsabstimmung findet am 24. November 2002 statt) ist vorgesehen, durch Einfügung von Artikel 28 Absatz 1<sup>bis</sup> den Bezug von Taggeldern bei den Wöchnerinnen, die unfall- oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, auf weitere 40 Taggelder zu erhöhen (vgl. BBl 2001 2245). Da auch Frauen, die im Zeitpunkt der Niederkunft ein ALV-Taggeld beziehen, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben und diese Vorrang vor dem ALV-Taggeld hat, wird Artikel 28 Absatz 1<sup>bis</sup> AVIG hinfällig.

### **3.2.5 Änderung des Bundesgesetzes über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG)**

*Art. 10 Abs. 4 (neu)* Verbot des Doppelbezugs, Dauer des Anspruchs

Nach dem geltenden Recht erlischt der Anspruch auf Familienzulagen in der Landwirtschaft mit dem Erlöschen des Lohnanspruchs. Sofern der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlungen ausrichtet, entfällt heute der Anspruch auf die Familienzulage während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung. Mit der Änderung soll sichergestellt werden, dass die Familienzulagen nach FLG für die Dauer des Urlaubs weiterhin ausgerichtet werden.

*Minderheit* (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Die Anpassung ist die Folge der Minderheit bei Artikel 16b Absatz 2<sup>bis</sup> (neu) EOG.

## 4

## Auswirkungen

### 4.1

### Finanzielle und personelle Auswirkungen

Die Erwerbsersatzordnung wird ausschliesslich durch die Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber finanziert. Im Gegensatz zur AHV/IV fliessen der EO keine Mittel der öffentlichen Hand zu. Eine Ausweitung der Leistungen, die im EOG verankert sind, belastet also Bund und Kantone nicht direkt, sondern höchstens in ihrer Funktion als Arbeitgeber, falls wegen eines Leistungsausbaus eine Beitragserhöhung nötig ist.

Die Mehrausgaben für die Umsetzung der Initiative Triponez belaufen sich auf 543 Millionen Franken, wovon 483 Millionen Franken auf die Mutterschaftsversicherung und 60 Millionen Franken auf die Erhöhung der Erwerbsausfallentschädigung für Dienstleistende fallen. Diese zusätzlichen Kosten für die EO werden durch die auf die Einführung der Armee XXI zurückzuführenden Einsparungen von voraussichtlich rund 113 Millionen Franken zum Teil aufgefangen.

Der EO-Fonds hat zur Zeit ein Vermögen von 3575 Millionen Franken (Stand Ende 2001). Im Rahmen der Umsetzung der Parlamentarischen Initiative Triponez soll der Höchstbetrag der Gesamtentschädigung auf dem heutigen Stand von 215 Franken belassen werden. Unter dieser Voraussetzung, müsste der EO-Beitragsatz für die Umsetzung der Initiative erst ab dem Jahr 2008 von heute 3 auf 4 Promille angehoben werden. Ab 2012 müsste der Beitragsatz schliesslich auf 5 Promille erhöht werden, damit der EO-Fonds weiterhin über die gesetzlichen Reserven, d.h. den Betrag einer halben Jahresausgabe, verfügt. Bei diesen Berechnungen ist der Kapitaltransfer von 1,5 Milliarden Franken vom EO-Fonds zur IV, welcher im Rahmen der 11. AHV- und 4. IV-Revisionen vom Parlament beschlossen wurde (Schlussabstimmung am 4. Oktober 2002), schon berücksichtigt (vgl. Anhang 1 zum EO-Finanzhaushalt).

Was die Arbeitgeber betrifft, wird eine mittelfristige Mehrbelastung durch die Erhöhung der EO-Beiträge durch die Minderbelastung aufgefangen, die entsteht, weil der Erwerbsersatz bei Mutterschaft in eine paritätisch finanzierte Sozialversicherung überführt werden soll. Gegenwärtig tragen die Arbeitgeber den Hauptteil der durch die Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs verursachten finanziellen Last, die heute ca. 382 Millionen Franken beträgt. Davon gehen 353 Millionen Franken zu Lasten der Arbeitgeber und 29 Millionen Franken zu Lasten der Erwerbstätigen. Mit der Einführung einer paritätisch finanzierten Mutterschaftsentschädigung würden sich die Kosten für die Arbeitgeber auf 217 Millionen Franken verringern. Die Arbeitgeber werden also um ungefähr 136 Millionen Franken entlastet. Dagegen würde die Belastung der für die EO-beitragspflichtigen Personen (Erwerbstätige und nicht Erwerbstätige) um 237 Millionen Franken zunehmen. Konkret wird sich diese Mehrbelastung jedoch erst auswirken, wenn die EO-Beiträge erhöht werden müssen.

Die zusätzlichen personellen Aufwendungen für den Bund sind vernachlässigbar (siehe Kap. 4.3 Vollzugsfähigkeit).



## 4.2 Wirtschaftliche Auswirkungen

### 4.2.1 Auswirkungen auf die Gesamtbelastung

Die Gesamtkosten des Mutterschaftsurlaubs nach den Vorgaben der Initiative Triponez belaufen sich auf 483 Millionen Franken oder ungefähr 1,8 Promille der Lohnsumme. Gegenüber der Vergleichsbasis nach dem geltenden System ergeben sich damit Mehrkosten in Höhe von 101 Millionen Franken, was lediglich 0,4 Promille der Lohnsumme entspricht. Diese Mehrkosten resultieren aus der Verbesserung der Leistungen für alle Frauen, deren Anspruch auf Mutterschaftsurlaub derzeit weniger als 14 Wochen beträgt.

Die durch die Initiative Triponez bewirkte Erhöhung der Gesamtkosten stellt für die Schweizer Wirtschaft eine sehr bescheidene Belastung dar. Die fraglichen Beträge sind viel zu gering, als dass sie sich auf die Volkswirtschaft auswirken würden. Dies wird evident, wenn die rund 100 Millionen Franken Mehrkosten den jährlichen Gesamteinnahmen der Sozialversicherungen von rund 120 Milliarden Franken gegenübergestellt werden.

### 4.2.2 Auswirkungen auf die wichtigsten Branchen

Zur Beurteilung der heutigen Belastung der verschiedenen Branchen hat das Büro BASS in den Jahren 1997 und 1999 zwei Studien erstellt. Die Berechnungen basieren namentlich auf den Durchschnittslöhnen, der Anzahl Erwerbstätiger in den einzelnen Branchen, den Geburtenziffern und den aufgrund der geltenden Regelung (GAV oder OR) in den jeweiligen Branchen ausgerichteten Leistungen. Die Ergebnisse werden in der nachfolgenden Tabelle getrennt nach privatem und öffentlichem Sektor dargestellt.

Belastung der Arbeitgeber aufgrund der aktuellen Regelung	in % der Lohnsumme
<i>Privatsektor</i>	
Coiffeure	0,51
Uhrenindustrie	0,25
Detailhandel	0,24
Banken	0,23
Gastgewerbe und Hotellerie	0,15
Maschinen	0,08
Baugewerbe	0,01
<i>Öffentlicher Sektor</i>	
Gemeinden	0,40
Kantone	0,34
Bund	0,12
Landesdurchschnitt	0,15

*Quellen:* BASS 97 (privater Sektor), BASS 99 (öffentlicher Sektor), BSV (Landesdurchschnitt)

Die Tabelle bringt die enormen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen zum Ausdruck. Die Coiffeure im privaten Sektor und die Gemeinden im öffentlichen Sektor haben die höchste Belastung zu tragen. Dagegen weisen das Baugewerbe und der Bund nur eine geringe Belastung auf. Dies erklärt sich durch den geringen Anteil junger Frauen in ihren Personalbeständen.

Mit der neuen Finanzierung, wie sie die Vorlage vorsieht, würde sich die Belastung des Arbeitgebers, die dieser infolge der Pflicht zur Fortzahlung des Lohnes an Wöchnerinnen während 14 Wochen zu mindestens 80 Prozent zu tragen hat, gleichmässig auf sämtliche Unternehmen in allen Branchen verteilen und 0,8 Promille der Lohnsumme betragen. Selbst wenn diese Kosten für Unternehmen, die weiterhin höhere Leistungen entrichten würden als in der Initiative Triponez vorgesehen ist, leicht höher liegen könnten, zeigt die Tabelle, dass die neue Regelung für die grosse Mehrheit der Unternehmen unabhängig von der Branche eine geringere Belastung bewirken würde. Das Baugewerbe bildet eine Ausnahme, dessen Lohnkosten würden sich gegenüber heute aber nur sehr geringfügig erhöhen.

### **4.3 Vollzugstauglichkeit**

Die Abwicklung des Beitragsinkassos und der Auszahlungen der Mutterschaftsentschädigung würde wie bei der EO über die AHV-Ausgleichskassen erfolgen. Die Durchführung würde deshalb vor allem zu einer spürbaren Mehrbelastung der Ausgleichskassen führen.

Bei den Arbeitgebern wird die Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs zu einer geringen administrativen Mehrbelastung führen: Für die Festsetzung der Mutterschaftsentschädigung brauchen die Durchführungsorgane Angaben über den letzten Verdienst der Mutter vor der Geburt. Diese müssen von den Arbeitgebern geliefert werden, so wie das heute schon der Fall ist für die Festsetzung der Entschädigung für Dienstleistende.

Bei der Bundesverwaltung (Bundesamt für Sozialversicherungen) führt die Einführung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs zu einem Ausbau um maximal zwei Personalstellen.

## **5 Verhältnis zum europäischen und internationalen Recht**

Der Erwerbersatz für Dienstleistende gehört nicht zu den vom internationalen Recht geregelten Risiken der sozialen Sicherheit und kann deshalb beliebig ausgestaltet werden.

Leistungen bei Mutterschaft gehören jedoch zu den klassischen Leistungen der sozialen Sicherheit und ihre Ausgestaltung sollte den internationalen Verpflichtungen Rechnung tragen, welche für die Schweiz auf diesem Gebiet verbindlich sind.

Seit dem 1. Juni 2002 wendet die Schweiz aufgrund des Freizügigkeitsabkommens mit der EU sowie des Revidierten EFTA-Abkommens die Verordnung (EWG) 1408/71 und ihre Durchführungsverordnung (EWG) 574/72 an.

Nach der Verordnung 1408/71 ist die Schweiz verpflichtet, einer Staatsangehörigen eines EU-Staates, die bei der Niederkunft in der schweizerischen AHV/IV versichert ist, Geldleistungen bei Mutterschaft zu gewähren, sofern sie die nach schweizerischem Recht für den Leistungsanspruch erforderlichen Voraussetzungen, nötigenfalls unter Mithinberücksichtigung von entsprechenden Versicherungszeiten in einem EU-Staat, erfüllt (Art. 18 Abs. 1 der Verordnung 1408/71). Diese Regel gilt auch bei Staatsangehörigen von EFTA-Staaten. Die Leistung ist auch bei Wohnsitz im EU- oder EFTA-Raum zu gewähren.

Die vorgeschlagene Umsetzung der Mutterschaftsentschädigung wird diesen Voraussetzungen gerecht, denn sie enthält keine Wohnsitzklausel und die Anrechnung von ausländischen Versicherungszeiten ist auch nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Die gemäss der Verordnung 1408/71 verbindlichen Regeln brauchen nicht ausdrücklich ins Landesrecht aufgenommen werden.

Die EU-Richtlinien über die Mutterschaft sind zwar Bestandteil der EU-Regelung, haben allerdings für die Schweiz keine Geltung, da sie nicht zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit gehören.

Im sozialen Bereich hat die Schweiz auch die hauptsächlichsten Übereinkommen der UNO ratifiziert. Es handelt sich dabei um den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Pakt I) von 1966 und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979. Die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung im EO-Revisionsentwurf sollten daher mit diesen Übereinkommen in Einklang stehen.

Der Artikel 10 § 2 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sieht vor, «dass Mütter während einer angemessenen Zeit vor und nach der Niederkunft besonderen Schutz geniessen sollen. Während dieser Zeit sollen berufstätige Mütter bezahlten Urlaub oder Urlaub mit angemessenen Leistungen (...) erhalten.» Jeder Vertragsstaat verpflichtet sich, «Massnahmen zu treffen, (...) vor allem durch gesetzgeberische Massnahmen, die volle Verwirklichung der in diesem Pakt anerkannten Rechte zu erreichen» (Art. 2 § 1). Artikel 16c des EO-Revisionsentwurfes genügt diesen Anforderungen nicht, da kein Vormutterschaftsurlaub vorgesehen ist.

Hingegen stimmt der EO-Revisionsentwurf mit dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979 überein.

Von den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat die Schweiz nur das Übereinkommen Nr. 102 (RS 0.831.102) ratifiziert, jedoch ohne den Teil VIII anzuerkennen, welcher die Leistungen bei Mutterschaft betrifft.

In Bezug auf die Instrumente des Europarates hat die Schweiz lediglich die europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit ratifiziert, jedoch wiederum den Teil ausgeschlossen, der die Leistungen bei Mutterschaft regelt.

Die Europäische Sozialcharta wurde von der Schweiz lediglich unterzeichnet; eine Ratifizierung wurde 1987 vom Parlament abgelehnt. Allerdings ist die Angelegenheit erneut in den Räten hängig, nachdem eine parlamentarische Initiative aus dem Jahre 1991 die Ratifizierung der Charta verlangt hat. Die Charta verpflichtet die Vertragsparteien, Arbeitnehmerinnen vor und nach ihrer Niederkunft eine Arbeitsbefreiung von insgesamt mindestens 12 Wochen zu gewähren, und zwar entweder in Form eines bezahlten Urlaubs oder durch angemessene Leistungen der sozialen Si-

cherheit oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln. Gemäss der Rechtsprechung des Kontrollorgans der Charta hat sich der Mutterschaftsurlaub sowohl auf den Zeitraum vor wie auch nach der Geburt zu erstrecken. Der EO-Revisionsentwurf trägt dieser Vorgabe nicht Rechnung. Bei einer Ratifizierung der Charta würden also Schwierigkeiten entstehen.

## 6 **Verfassungsmässigkeit**

Sämtliche Gesetzesänderungen, die für die Umsetzung der Parlamentarischen Initiative Triponez in der von der SGK-N gewählten Form nötig sind, sind verfassungskonform.

Die Änderungen des EOG für die Einführung einer Mutterschaftsentschädigung basieren auf Artikel 116 Absatz 3 und 4 der Bundesverfassung, dem sogenannten Familienschutzartikel. Dieser sieht für den Mutterschaftsschutz folgendes vor:

- Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung durch den Gesetzgeber (Abs. 3);
- Befugnis, auch Personen, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen kommen können, zur Zahlung von Beiträgen zu verpflichten (Abs. 3);
- Möglichkeit, die Mutterschaftsversicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch zu erklären (Abs. 4);
- Kompetenz zur Gewährung von Bundesbeiträgen, deren Höhe von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig gemacht werden (Abs. 4).

Artikel 116 definiert weder Art noch Umfang der Versicherungsleistung bei Mutterschaft und lässt damit dem Gesetzgeber einen grossen Gestaltungsspielraum offen. Der Verfassungsauftrag deckt somit ein breites Spektrum von möglichen Leistungen ab. Indem Absatz 4 die Möglichkeit vorsieht, die Mutterschaftsversicherung nur für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch zu erklären, ist der Ausschluss der nicht erwerbstätigen Mütter von der Versicherung, wie es die Initiative vorsieht, im Rahmen dieser Verfassungsgrundlage zulässig.

Die Änderungen des EOG für die Erhöhung der Entschädigung der Dienstleistenden stützen sich auf Artikel 59 Absatz 1, 2, und 4, Artikel 61 Absatz 3 und 4 und Artikel 68 der Bundesverfassung.

Was die Änderungen weiterer Erlasse betrifft, so stützen sie sich auf folgende Verfassungsbestimmungen:

- Die Änderungen des Obligationenrechts stützen sich auf Artikel 110 Absatz 1 Buchstabe a und 122 der Bundesverfassung. Artikel 110 Absatz 1 Buchstabe a erteilt dem Bund eine umfassende Kompetenz zum Erlass von Bestimmungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes, Artikel 122 enthält eine ebenfalls umfassende Bundeskompetenz im Bereich des Zivilrechts.
- Die Änderung des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge stützt sich auf die Artikel 111–113 BV, die dem Bund in den Bereichen der Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge und der beruflichen Vorsorge eine Rechtsetzungskompetenz erteilen.

- Die Änderung des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung stützt sich auf Artikel 117 der Bundesverfassung, welche dem Bund die Kompetenz zum Erlass von Vorschriften über die Kranken- und Unfallversicherung erteilt.
- Die Änderungen des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung stützen sich auf Artikel 110 Absatz 1 Buchstabe a und c sowie auf Artikel 114, in welchen dem Bund Rechtsetzungskompetenzen in den Bereichen Arbeitnehmerschutz, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung erteilt werden.
- Die Änderung des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft stützt sich auf Artikel 104 Absatz 2 und 116 Absatz 2 der Bundesverfassung, welche dem Bund eine Förderungskompetenz im Bereich der Landwirtschaft und eine umfassende Rechtsetzungskompetenz im Bereich der Familienzulagen erteilt.

## **7 Verhältnis zum ATSG**

Am 6. Oktober 2000 hat das Parlament das Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) verabschiedet (BBl 2000 5041), das am 1. Januar 2003 in Kraft treten wird. Die Erwerbsersatzordnung ist dem ATSG unterstellt. Bei den durch die Umsetzung der Parlamentarischen Initiative Triponez bedingten Anpassungen des EOG wurden sämtliche Bestimmungen so ausgestaltet, dass sie mit dem ATSG im Einklang stehen. Die Ausgestaltung der Mutterschaftsentschädigung wurde ausserdem so gewählt, dass die wenigen vom EOG schon vorgesehenen Abweichungen von den generellen Regeln des ATSG nicht ausgeweitet werden mussten.

**EO-Finanzhaushalt**  
**Armee XXI und Initiative Triponez**  
zu Preisen von 2002

Jahr	Ausgaben		Einnahmen		Zinsen	Total	Stand des EO-Fonds		in Prozenten der Ausgaben
	Total	Beiträge	Beiträge	Jährliche Veränderung			Stand Ende Jahr <sup>3</sup>		
2001	694	774	774	39	813	813	119	3575	515
2002	730	796	796	131	927	927	197	3772	517
2003	722	816	816	132	948	948	226	3950	547
2004	1171	832	832	74	906	906	-265	2167	185
2005	1177	843	843	64	907	907	-270	1864	158
2006	1261	852	852	53	905	905	-356	1481	117
2007	1254	862	862	41	903	903	-351	1101	88
2008	1272	1159	1159	32	1191	1191	-81	999	79
2009	1275	1171	1171	28	1199	1199	-76	903	71
2010	1347	1185	1185	23	1208	1208	-139	746	55
2011	1354	1195	1195	19	1214	1214	-140	591	44
2012	1359	1506	1506	19	1525	1525	166	745	55
2013	1358	1519	1519	24	1543	1543	185	916	67
2014	1432	1533	1533	28	1561	1561	129	1027	72
2015	1438	1546	1546	31	1577	1577	139	1146	80
2016	1449	1560	1560	34	1594	1594	145	1269	88
2017	1460	1573	1573	38	1611	1611	151	1395	96
2018	1542	1585	1585	40	1625	1625	83	1451	94
2019	1553	1597	1597	42	1639	1639	86	1508	97
2020	1560	1607	1607	44	1651	1651	91	1570	101

Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung in %:  
Jahr 2002 2003 2004 bis 2006

Lohn 2,5 2,5 2,5 ab 2007 3,0  
Preis 0,9 1,3 1,5 2,0

1 1.1.2004: Armee XXI und Initiative Triponez

2 1.1.2008: Beitragssatzerhöhung auf 0,4 %  
1.1.2012: Beitragssatzerhöhung auf 0,5 %

3 1.1.2004: Kapitaltransfer zur IV: 1500 Mio. Fr.