

Sieben Jahre Mutterschaftsentschädigung – eine erste Wirkungsanalyse

Dank der Verteilung der Kosten auf sämtliche Arbeitnehmende und Arbeitgebende und der Beschränkung der Leistungen auf erwerbstätige Frauen führte die Schweiz im Jahr 2005 eine Mutterschaftsentschädigung ein – als letztes Land in Europa.¹ Nach ihrem siebenjährigen Bestehen zeigt eine Untersuchung², die im Auftrag des BSV vorgenommen wurde, die Wirkungen dieses jüngsten Versicherungszweiges auf Seiten der Mütter und der Arbeitgebenden auf.



Katharina Schubarth
Bundesamt für Sozialversicherungen

Mutterschaft wurde gemeinhin als Privatsache betrachtet, aus der sich der Staat heraushalten sollte. Die Einsicht, dass alle Frauen bei Mutterschaft versichert werden sollten, führte 1945 zur Inkraftsetzung des Verfassungsauftrages für eine Mutterschaftsversicherung.³ Doch bereits im 19. Jahrhundert gab es Bestrebungen für einen Schutz bei Mutterschaft. Dieser zeichnete sich ursprünglich als Arbeitsverbot für Wöchnerinnen ab, welches vorerst auf kantonaler (GL; 1864) und später auf eidgenössischer Ebene (1877) eingeführt wurde. Die Schweiz war damit das erste Land Europas, das den Schutz entbundener Frauen rechtlich regelte.⁴ Die erste Vorlage für einen umfassenden Mutterschutz enthielt einerseits eine Entschädigung für den Lohnausfall und andererseits Leistungen bei Geburt und Wochenbett

(«Lex Forrer»). Die Schweizer wiesen sie im Jahr 1900 zurück. In der Krankenversicherung – 1912 als freiwillige Versicherung eingeführt⁵ – wurde das Wochenbett der Krankheit gleichgestellt. So konnte das achtwöchige Arbeitsverbot für Wöchnerinnen, die sich diese Versicherung leisten konnten oder deren Arbeitgebende für sie eine abgeschlossen hatten, finanziell gemildert werden. Sieben Prozent der Frauen waren einer Krankenversicherung angeschlossen und erhielten während sechs Wochen nach der Geburt Pflegeleistungen. 1919 stimmte die Schweizer Delegation an der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation in Washington dem Entwurf für ein Übereinkommen betreffend die «Beschäftigung der Frau vor und nach der Niederkunft» zu. Dieser Anstoss verlor sich jedoch einerseits während der Krisenjahre 1921/22 und dem Vorrang der Schaffung einer Altersversicherung⁶ andererseits. Auch die Wirtschaftsdpression der Dreissigerjahre liess sozialpolitischen Anliegen keinen Raum. Noch vor Ende des Zweiten Weltkrieges, 1945, erreichten dann aber katholisch-konservative Kreise die Aufnahme des Familienartikels und die darin enthaltene Bestimmung über die Mutterschaftsversicherung in die Bundesverfassung. Die Familienschutzbestimmung war nicht nur sozial- und gesundheitspolitisch motiviert, sondern zu einem wesentlichen Teil auch bevölkerungspolitisch. Neben dem finanziellen und gesundheitlichen Schutz der Mutter sollte damit auch der Gebärwille der Frau gefördert werden.⁷ Nachdem die Fertilität seit dem Ersten Weltkrieg anhaltend tief war, begann sie während des Zweiten Weltkrieges wieder leicht zu steigen. Dieser Trend hielt trotz fehlender Mutterschaftsversicherung bis zum Pillenknicke Ende der Sechzigerjahre an.⁸

- 1 www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00516/index.html?lang=de
- 2 Forschungsbericht Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung, Dr. Daniel C. Aeppli, Basel in Zusammenarbeit mit Demoscope Research, 26. Mai 2012. Internet BSV.
- 3 Artikel 116 Absatz 3 Bundesverfassung: Der Bund richtet eine Mutterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.
- 4 Damit griff der Staat in das liberale Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein.
- 5 Die Krankenversicherung wurde 1996 für obligatorisch erklärt.
- 6 1925 wurde die Verfassungsgrundlage für die Altersversicherung geschaffen.
- 7 AS 1944 Nr. 22 S. 868, 1022
- 8 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.html

Vom Verfassungsauftrag bis zur Inkraftsetzung der Mutterschaftsentschädigung

Trotz Verfassungsauftrag gelang die Umsetzung der Mutterschaftsversicherung erst sechzig Jahre später. Der Gedanke, das finanzielle Risiko der Mutterschaft von der Gemeinschaft mittragen zu lassen, widerstrebte den damaligen Wertvorstellungen vom Zusammenleben von Mann und Frau. So passte die Mutterschaftsentschädigung gar nicht ins Selbstverständnis meines Grossvaters, der sie als Entwürdigung für die überwiegende Mehrheit der anständigen und ehrenhaften Männer betrachtete, die für ihre Frauen und Kinder aufkamen. Bis zur Umsetzung im Jahre 2005 wurden auf Bundesebene etwa zwanzig Anläufe genommen, die Mutterschaft zu versichern. Entweder wurden die jeweiligen Vorlagen bereits im Vorverfahren zurückgestellt oder sie scheiterten im Parlament. Diejenigen Vorlagen, die durchs Parlament kamen, unterlagen in den Volksabstimmungen. Seit 1965 sind die Arzt-, Hebammen- und Spitalkosten über die Krankenversicherung gedeckt. 1984 wurde die Volksinitiative «für einen wirksamen Mutterschutz» von Volk und Ständen verworfen, welche mit der – heute wieder aktuellen – Forderung nach einem Elternurlaub⁹ weit über das politisch Mögliche hinausging. Aus der Ablehnung der Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung von 1999¹⁰ wurde die Lehre gezogen, dass nur eine bescheidene Versicherung eine Chance haben würde, deren Finanzierung auf alle Arbeitgebenden und -nehmenden zu verteilen sei. So wurden die Anspruchsvoraussetzungen eng und die Leistungen knapp gehalten. Die Leistung wird nur erwerbstätigen Frauen ausgerichtet, und die Entschädigung ist nach oben beschränkt (196 Fr./Tag bzw. 5880 Fr./Monat). Zudem wurde auf die Leistungsberechtigung bei Adoption verzichtet, um die Vorlage nicht zu gefährden. Dennoch wurde unter Führung der schweizerischen

Volkspartei gegen diese Vorlage das Referendum ergriffen. Ihr wichtigstes Gegenargument war, dass die Sozialversicherungen konsolidiert und nicht zusätzliche Leistungen geschaffen werden sollten. Andere bemängelten, dass nicht erwerbstätige Mütter keine Leistung erhalten und deswegen benachteiligt würden.¹¹ Die günstige konjunkturelle Lage und der damit verbundene gesteigerte Bedarf an weiblichen Arbeitskräften verhalfen der Vorlage im Sommer 2004 zum knappen Durchbruch bei einer Stimmbeteiligung von 55 Prozent. Am 1. Juli 2005 trat die Mutterschaftsentschädigung in Kraft.¹²

Erwartungen an die Mutterschaftsentschädigung

Vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung mussten die Arbeitgebenden allein für die Kostenfolgen einer Mutterschaft aufkommen. Diese richtete sich nach dem Obligationenrecht oder war im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt (vgl. hierzu den Kasten). Diese Regelung zog für Arbeitgebende mit einem hohen Frauenanteil höhere Personalkosten nach sich und konnte sich für Frauen im Anstellungsverfahren nachteilig auswirken, so dass ein Mann wegen des fehlenden Mutterschaftsrisikos tendenziell bevorzugt wurde. Daher erhoffte man sich von einer Mutterschaftsentschädigung, die von allen – Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden – finanziert wurde, eine Verbesserung der Anstellungschancen junger Frauen. Zur Erinnerung: Die Frauen hatten seit der Einführung der Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende 1940 Beiträge entrichtet, ohne Leistungen daraus zu beziehen, es sei denn, sie leisteten Militärdienst. Im Gegensatz zur geltenden Lohnfortzahlung bei Mutterschaft nach Obligationenrecht hing die Leistungsdauer der Mutterschaftsentschädigung nicht mehr von der Anstellungsdauer ab, was den Frauen den Stellenwechsel erleichtern sollte.

Schliesslich erhoffte man sich durch die Schaffung der Mutterschaftsentschädigung, Frauen mit Kindern im Erwerbsleben halten zu können.¹³

Forschungsauftrag und Methodik

Das vorliegende Forschungsprojekt untersuchte, ob die Mutterschaftsentschädigung einen Einfluss auf das Anstellungsverhalten der Arbeitgeber einerseits sowie auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern andererseits hatte; ob sich die Lohnentschädigungen von Unternehmen, welche ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub angeboten haben, mit der Einführung verändert haben; wie die Arbeitgebenden die finanziellen Mittel investieren, die aufgrund der neuen Finanzierung der Mutterschaftsentschädigung frei geworden sind, und schliesslich, welche Schwierigkeiten für Arbeitgebende trotz Mutterschaftsentschädigung weiterhin bestehen.

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurden sieben Personalchefs persönlich befragt. Anhand dieser Antworten wurden die Fragen für

9 Vorstösse: 11.3567 Elternzeit und Familienvorsorge; 11.3492 Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge; 11.405 Vorwärtsmachen mit Elternzeit und -geld; 09.3187, Elternurlaub; 08.3507 Elternschaftsurlaub. Änderung Erwerbsersatzgesetz; 08.3506 Parzieller Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbsersatzgesetzes

10 Die Vorlage von 1999 beabsichtigte auch nicht, erwerbstätigen Frauen eine Entschädigung auszurichten. BBl 1997 IV 981

11 Vgl. Amtliches Bulletin 2003 531ff.

12 Mit derselben Gesetzesrevision wurden die Ansätze für die Dienstleistenden erhöht. Dies wurde von den Gegnern der Mutterschaftsentschädigung nicht in Frage gestellt – im Gegenteil –, es wurde als Argument verwendet, deswegen nicht eine weitere Leistung zu schaffen. Amtliches Bulletin 2003 531; der Kanton Freiburg richtet seit dem 1. Juli 2011 zusätzlich eine Mutterschaftsentschädigung an nicht erwerbstätige Frauen und auch bei Adoption aus.

13 Zwischen 2004 und 2008 befand sich die Schweizer Wirtschaft auf einem florierenden Wachstumspfad. (Panorama Volkswirtschaft, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/04/01/pan.html)

die telefonische Untersuchung entwickelt. Hierzu wurden 402 Unternehmen und 335 Frauen im Alter zwischen zwanzig und vierzig Jahren befragt, welche in den letzten fünf Jahren erwerbstätig waren und in dieser Zeit Kinder geboren hatten.

Die vorliegende Zusammenfassung stellt die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung vor. In der Studie sind die Fragen und Antworten ausführlich dargestellt.

Die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Weil die Arbeitgebenden vor dem bevorstehenden Mutterschaftsurlaub und den damit verbundenen Kostenfolgen zurückschreckten, stellten sie kaum eine schwangere Frau ein. Es wurde sogar vermutet, dass Männer bevorzugt eingestellt würden, da das Mutterschaftsrisiko für alle Frauen unter vierzig Jahren besteht. Mit der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung wurde die Finanzierung des Mutterschaftsrisikos auf alle verteilt und sollte den Nachteil der Frauen mildern. Die Frage, ob sich das Anstellungsverhalten seit Einführung der Mutter-

schaftsentschädigung verändert hat, wurde den sieben Arbeitgebern in den persönlichen Interviews gestellt. Im Allgemeinen wurde dazu geäußert, dass Mutterschaft eine untergeordnete Rolle bei der Anstellung spiele. Einzig bei der Besetzung von Kaderpositionen fliesse der Aspekt Mutterschaft in die Überlegungen ein. Die Einführung der obligatorischen Entschädigung habe daran jedoch nichts geändert. Die Ergebnisse zeigen auch, dass die konjunkturelle Lage einerseits und die mit Kindern im Zusammenhang stehenden Arbeitsausfälle andererseits die Anstellung von Frauen massgeblicher beeinflussen, als die Geburt eines Kindes.

Die Erwerbstätigkeit der Frauen

Betrachtet man den Verlauf der Erwerbsquoten¹⁴ der Frauen seit den 1990er Jahren ist dieser leicht, aber kontinuierlich gestiegen und hat sich seit Anfang des 21. Jahrhunderts bei rund 60 Prozent eingependelt. Die grössten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen bestehen mit 15 Prozentpunkten während der Phase der Familiengründung (Alter 30 bis 44) und mit 23 Prozentpunkten kurz vor dem Rentenalter. Doch auch in der Phase der Familiengründung ist die Erwerbsquote der Frauen hoch und liegt seit dem Jahr 2008 bei über 80 Prozent.¹⁵ Dabei ist zu berücksichtigen, dass 58 Prozent der Frauen gegenüber 14 Prozent der Männer Teilzeit arbeiten.¹⁶ Die Erwerbstätigenquote¹⁷ der Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern unter sechs Jahren liegt seit dem Jahr 2002 zwischen 60 und 67 Prozent.¹⁸ Der kontinuierliche Anstieg ist vor allem auf die Zunahme des Anteils alleinerziehender Mütter zurückzuführen, welche eine höhere Erwerbstätigenquote als Mütter mit Partner aufweisen.

Von den befragten Frauen nahmen 84 Prozent ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder auf. Ob

eine Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet oder nicht, hängt bei 38 Prozent von der finanziellen Situation ab. Viele Familien benötigen heute zwei Einkommen zur Existenzsicherung (insbesondere getrennte Familien oder Alleinerziehende). Allerdings geben 21 Prozent der Frauen mit einem hohen Haushaltseinkommen an, auf das Einkommen angewiesen zu sein. Andere wiederum wollen nicht auf ihre berufliche Karriere (31 Prozent) und/oder das Sinnstiftende der Arbeit (27 Prozent) verzichten. Hierzu gehören vor allem Frauen mit einer höheren Bildung und einem höheren Haushaltseinkommen.¹⁹ Ein Prozent der Frauen gab an, die Mutterschaftsentschädigung sei mit ein Grund gewesen, die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen.

Von den Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub nicht weiter arbeiteten, konnten 27 Prozent Beruf und Familie nicht vereinbaren. Acht Prozent haben keinen Kinderbetreuungsplatz gefunden, für 13 Prozent war die Kinderbetreuung zu teuer und sechs Prozent konnten das Arbeitspensum nicht reduzieren. Die Frauen, die nach der Geburt nicht weiter arbeiteten, sind vorwiegend junge Mütter (20- bis 29-jährige, 30 Prozent; 30- bis 40-jährige, 12 Prozent), und Frauen, welche mit einem tiefen Haushaltseinkommen auskommen müssen (23 Prozent).²⁰

Veränderung der Dauer und Höhe der Entschädigung

75 Prozent der befragten Unternehmen, die ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor 2005 eine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet hatten, welche grosszügiger ausgestaltet war als das geltende Obligatorium, haben diese beibehalten. Knapp 25 Prozent haben die grosszügiger ausgestaltete Leistung auf das gesetzliche Minimum reduziert. Drei Prozent der befragten Unternehmen haben ihre Regelung verbessert.

14 Erwerbsquote = Erwerbstätige und Erwerbslose in % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

15 Bundesamt für Statistik: Erwerbsquote von Frauen und Männern nach Altersgruppen, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html

16 Bundesamt für Statistik: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html

17 Erwerbstätigenquote = Erwerbstätige in % der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren

18 Bundesamt für Statistik: Erwerbstätigenquote der Mütter im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern bis sechs Jahren. Spezialauswertung für den vorliegenden Bericht (siehe Tabelle 79).

19 Hier waren Mehrfachantworten möglich, weshalb das Total mehr als 100 Prozent ergibt.

20 Zum selben Ergebnis kommt auch die Studie Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf Nr. 3, S. 58, Istituto di microeconomia e economia pubblica, università svizzera italiana und infras Zürich, herausgegeben vom seco www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/02061/index.html?lang=fr

Reduktion der bisherigen Leistung auf das Obligatorium

Verschlechterungen erfuhren vor allem Frauen, die in typischen Männerbranchen (Bau, Industrie, Lager, Transport und Handel) tätig sind.

Aber auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einem hohen Frauenanteil wie beispielsweise das Gastgewerbe oder Bäckereien haben ihren Schutz für Mütter bezüglich der Höhe der Leistung wie auch der Dauer desurlaubes nach unten angepasst.

Gleichbleibende, über das Obligatorium hinausgehende Leistungen

Vor allem Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil haben ihre grosszügigeren Leistungen hinsichtlich der Dauer als auch der Höhe der Entschädigung beibehalten. Arbeitgebende, welche insbesondere auf gut qualifizierte Frauen angewiesen sind, bieten nach wie vor einen besseren Mutterschutz als Unternehmen, welche weniger qualifizierte Fachkräfte benötigen. Dazu gehören Spitäler, Banken, Versicherungen und die öffentliche Verwaltung. 55 Prozent der Unternehmen wollen damit ihre Attraktivität als Arbeitgebende erhöhen. Auch ist ein Unterschied zwischen der lateinischen und der deutschen Schweiz festzustellen. So wird in der lateinischen Schweiz den Frauen signifikant häufiger der ganze Lohn über eine längere Zeit bezahlt, währendem in der Deutschschweiz häufiger 80 Prozent des Lohnes während 14 Wochen ausgerichtet werden.

Mehr als 60 Prozent der Frauen beziehen einen länger dauernden Mutterschaftsurlaub als die gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen. Dieser über das Obligatorium hinausgehende Teil wird knapp 50 Prozent der Frauen von den Arbeitgebenden finanziert. 37 Prozent der Frauen beziehen einen unbezahlten Urlaub und bei 13 Prozent der Frauen übernimmt der Arbeitgebende einen Teil der Kosten. Frauen mit einem mittleren (67 Prozent) bis höheren Einkommen (76 Prozent) können bedeutend öfter einen längeren Mutterschaftsurlaub beziehen als Frauen mit einem tiefen Einkommen (32 Prozent).

Der Schutz vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung

Die Mütter waren vor der Einführung der Mutterschaftsentschädigung sehr unterschiedlich vor dem Erwerbsausfall bei Geburt geschützt. Das Arbeitsgesetz verbietet den Frauen, während acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten. Diesem Verbot untersteht der Grossteil der Frauen, da diese Bestimmung sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Sektor gilt. Der daraus resultierende Lohnausfall wurde jedoch nicht verlässlich entschädigt. Gemäss Obligationenrecht bestand zwar eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, diese war jedoch abhängig von der Anstellungsdauer. Dabei handelte es sich um die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wie Unfall, Krankheit oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst).²¹ Das garantierte Minimum ist²² und war für Wöchnerinnen eine Lohnfortzahlung von mindestens drei Wochen im ersten Anstellungsjahr. Zu einer länger dauernden Lohnfortzahlung bis hin zu drei Monaten war ein Arbeitgeber erst nach einer Anstellungsdauer von 9 Jahren verpflichtet. Wurde eine Frau während der Schwangerschaft arbeitsunfähig, bedeutete dies eine Kürzung ihres Urlaubsanspruches während der Mutterschaft, da sich Krankheits- und Schwangerschaftsabsenzen kumulierten. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht unterschied sich darüber hinaus noch nach Gerichtskreisen.²³ Diese Praxis benachteiligte junge Frauen stärker, da sie die Arbeitsstelle häufiger wechselten und so unter Umständen nur während kurzer Zeit den Lohn weiter ausgerichtet erhielten. Immerhin boten 40 Prozent der Unternehmen, insbesondere Grossunternehmen und die öffentliche Hand, ihren Arbeitnehmerinnen bereits einen Mutterschaftsurlaub an.

Zudem boten viele Gesamtarbeitsverträge ihren Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen und gewährten einen längeren Anspruch als das Obligationenrecht. Aber auch dort war der Anspruch häufig an die Dienstdauer gebunden.

Der geltende Schutz bei Mutterschaft

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, welche während der Schwangerschaft in der AHV versichert sind, das heisst, in der Schweiz wohnen oder arbeiten und während mindestens fünf Monaten erwerbstätig waren, und im Zeitpunkt der Geburt in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbstständig erwerbend sind. Zeiten, in denen eine Frau arbeitslos oder arbeitsunfähig ist, sind der Erwerbstätigkeit grundsätzlich gleichgestellt. Die Entschädigung entspricht 80 Prozent des Lohnes, im Maximum 196 Franken pro Tag, und wird während 14 Wochen ausgerichtet. Nimmt eine Frau die Arbeit vor dieser Zeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die Entschädigung. Frauen, die eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllen, aber dennoch in einem Arbeitsverhältnis stehen, unterstehen wie alle übrigen Frauen auch dem achtwöchigen Arbeitsverbot und haben allenfalls einen Anspruch auf Lohnfortzahlung aufgrund des Arbeitsvertrages. Alle Frauen sind während der Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Geburt vor Kündigung geschützt.²⁴

21 Artikel 324a Obligationenrecht (OR)

22 Frauen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllen, erhalten Leistungen nach OR.

23 Je nach Skala (Berner, Zürcher oder Basler), die das Gericht anwendet, besteht eine unterschiedlich lange Lohnfortzahlungspflicht, wobei sich alle drei zwischen mindestens drei Wochen im ersten Dienstjahr bis zu 6 Monaten bewegen.

24 Art. 336c OR

Unterschreitung des minimalen Mutterschaftsurlaubs

Acht Prozent der befragten Frauen beziehen einen kürzeren Mutterschaftsurlaub als die vorgegebenen 14 Wochen. Die Frage nach dem Grund für den verkürzten Urlaub beantworteten 30 Prozent der Frauen mit «weiss nicht». Knapp 40 Prozent gaben an, dass die Verkürzung auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte und 25 Prozent verkürzten den Urlaub von sich aus. Darunter fallen keine selbstständig erwerbenden Frauen, welche häufig von sich aus früher ins Erwerbsleben einsteigen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es nicht verboten ist, nach dem achtwöchigen Arbeitsverbot wieder zu arbeiten. Jedoch hat die Frau das Recht, die 14 Wochen entschädigten Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

Verwendung der frei werdenden finanziellen Mittel

Die über die Erwerbsersatzordnung geschaffene Mutterschaftsentschädigung wird wie die Alters- und Hinterlassenenversicherung hälftig von den Erwerbstätigen und den Arbeitgebenden finanziert. Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil haben mit dieser neuen Regelung finanzielle Mittel zur Verfügung, welche sie vorher für den Mutterschaftsurlaub oder die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht aufwenden mussten. Bei Unternehmen mit einem tiefen oder gar keinem Frauenanteil haben sich die Sozialleistungskosten nur geringfügig verändert.²⁵ Die Studie ging der Frage nach wie die Unternehmen diese frei gewordenen Mittel einsetzen.

23 Prozent der Unternehmen verwenden die frei gewordenen Mittel für einen Mutterschaftsschutz, der

über das Obligatorium hinaus geht. 20 Prozent nutzen sie, um die Stellvertretung der ausfallenden Arbeitnehmerin zu finanzieren.

Bevor die frei gewordenen Mittel für Kinderbetreuungsangebote (4 Prozent) verwendet werden, investieren sie 6 Prozent der Unternehmen in einen Vaterschaftsurlaub. 41 Prozent der Unternehmen haben die frei gewordenen Mittel nicht für diese Angebote verwendet.

Welche Schwierigkeiten bestehen trotz des entschädigten Mutterschaftsurlaubes weiterhin?

Auch nach der Einführung der Mutterschaftsentschädigung nennen Unternehmen Schwierigkeiten, die mit der Anstellung oder Weiterbeschäftigung von Müttern verbunden sind. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes muss ein Ersatz für die ausfallende Frau gefunden werden. Dies gestaltet sich je nach Tätigkeit, Unternehmensgrösse und Arbeitsorganisation einfacher oder schwieriger. Was bestehen bleibt, sind die bekannten Unwägbarkeiten, welche mit Kindern verbunden sind, kurzfristige Absenzen wegen erkrankter Kinder, Ausfall der Kinderbetreuung usw. Wohlverstanden – mit der Mutterschaftsentschädigung wurde nicht der Anspruch erhoben, diese Probleme zu lösen –, mit ihr sollten nur die Geburt und die ersten drei Monate danach abgesichert werden.

Schlussfolgerungen

41 Prozent der Unternehmen in der Schweiz boten ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor der Einführung der obligatorischen Mutterschaftsentschädigung einen Mutterschaftsurlaub an. Da darunter viele Grossunternehmen und die öffentliche Verwaltung fallen, kann davon

ausgegangen werden, dass die Mehrheit der Angestellten bereits vor 2005 einen bezahlten Mutterschaftsurlaub erhielt. Dennoch ist das Obligatorium wichtig, wurde doch damit der mit der Mutterschaft einhergehende Erwerbsausfall anerkannt und ordentlich abgesichert. Mit der Einführung des Obligatoriums wurde gleichzeitig auch ein Mindeststandard geschaffen, so dass bereits vor dem Obligatorium bestehende grosszügiger ausgestaltete Mutterschaftsurlaube auf dieses Minimum hätten reduziert werden können. Den meisten Frauen blieben die grosszügigeren Leistungen jedoch erhalten. Eine Verschlechterung erlitten insbesondere Frauen, welche in KMU-Betrieben oder in typischen Männerbranchen tätig sind.

Zwischen der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Mutterschaftsentschädigung kann keine Kausalität hergestellt werden. Es sind vielmehr das veränderte Rollenverständnis der Frauen, finanzielle Gründe sowie die Erfüllung durch die Arbeit, welche die Erwerbstätigkeit junger Mütter beeinflussen. Des Weiteren erhöhen die konjunkturelle Lage und die demografische Entwicklung die Nachfrage nach Arbeitskräften, was sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstig auswirkt. Darin ist die Mutterschaftsentschädigung ein grundlegender Puzzlestein, der die erste Zeit nach der Geburt finanziell sichert. Diese Wirkungsanalyse zeigt auf, dass die Mutterschaftsentschädigung als gut akzeptierte und nicht mehr wegzudenkende Entschädigung ins Sozialversicherungssystem der Schweiz eingegangen ist.

Katharina Schubarth, lic. iur., Bereich Leistungen AHV/EO/EL, Geschäftsfeld Alters- und Hinterlassenenvorsorge, BSV.
E-Mail: katharina.schubarth@bsv.admin.ch

²⁵ Der Beitragssatz für die EO wurde auf das Jahr 2011 um 0,2 Prozentpunkte erhöht.