

Zehn Jahre Mutterschaftsentschädigung

Nach jahrzehntelangem Ringen um die Einführung der Mutterschaftsentschädigung hat sie sich in den zehn Jahren ihres Bestehens als selbstverständliche und solide Grundleistung im Schweizer Sozialversicherungssystem etabliert. Aufgrund der stetig ansteigenden Frauenerwerbstätigkeit wird die Entschädigung von Jahr zu Jahr stärker in Anspruch genommen und stellt einen elementaren Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.



Katharina Schubarth
Bundesamt für Sozialversicherungen

Der lange Weg der Schweiz zur Mutterschaftsentschädigung

Mutterschaft galt lange als Privatsache, aus der sich der Staat heraushalten sollte. Vor allem die Rechte des Ehemannes, unter dessen Vormund-

schaft sich Ehefrau und Kinder befanden, sollten vor staatlichen Eingriffen geschützt werden. Die Einsicht, dass alle Frauen bei Mutterschaft versichert werden sollten, setzte sich erst kurz vor Mitte des 20. Jahrhunderts durch. Allerdings gab es bereits im 19. Jahrhundert Bestrebungen für einen Schutz bei Mutterschaft. Dieser zeichnete sich ursprünglich auf kantonaler Ebene als Arbeitsverbot für Wöchnerinnen ab. Später wurde es auf eidgenössischer Ebene ins Fabrikgesetz von 1877 aufgenommen. Damit war die Schweiz das erste Land Europas, das den Schutz von Frauen nach der Geburt rechtlich regelte. Bis der Schutz von Müttern den Weg in die Verfassung fand, galt es dringendere Probleme wie Krieg, Wirtschaftskrisen und die Schaffung der Altersversicherung¹ zu bewältigen. 1945,

noch während des Zweiten Weltkriegs, erreichten dann katholisch-konservative Kreise zusammen mit Exponenten der Sozialdemokraten und der Frauenbewegung 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.² Nachdem die Fertilität seit dem Ersten Weltkrieg anhaltend tief gewesen war, begann sie während des Zweiten Weltkriegs wieder leicht zu steigen. Dieser Trend hielt dann trotz fehlender Mutterschaftsversicherung bis zum Pillenknick Ende der Sechzigerjahre an.³

Die Umsetzung des Verfassungsartikels liess allerdings lange auf sich warten. Erst sechzig Jahre später – 2005 – und nach etwa zwanzig Anläufen auf Bundesebene konnte die Mutterschaft versichert werden. Aus der Ablehnung der Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung von 1999⁴ wurde die Lehre gezogen, dass nur eine bescheidene Versicherung mehrheitsfähig werden würde. So wurden die Anspruchsvoraussetzungen eng (nur für erwerbstätige Frauen; kein Adoptionsurlaub) und die Leistungen knapp (nach oben begrenzt; 80% des Lohnes; 14 Wochen) gehalten. Nachdem diese Vorlage die Hürde der Volksabstimmung genommen hatte, konnte sie – eingebettet im Bundesgesetz über die Erwerbssersatzordnung für Dienstleistende (EOG)⁵, dessen Titel mit «und bei Mutterschaft» ergänzt werden musste – am 1. Juli 2005 in Kraft treten.⁶

1 1925 wurde die Verfassungsgrundlage für die Altersversicherung geschaffen.

2 AS 1944 Nr. 22 S. 868, 1022

3 www.bfs.admin.ch → Themen → 01-Bevölkerung → Panorama

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

5 SR 834.1 Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, vom 25.9. 1952

6 Mit derselben Gesetzesrevision wurden die Ansätze für die Dienstleistenden erhöht. Dies wurde von den Gegnern der Mutterschaftsentschädigung nicht infrage gestellt – im Gegenteil – es wurde als Argument verwendet, deswegen keine weitere Leistung zu schaffen.

Der geltende Schutz bei Mutterschaft nach EOG⁷

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, welche während der Schwangerschaft in der AHV versichert sind. Das heisst, sie wohnen oder arbeiten in der Schweiz. Des Weiteren müssen sie während mindestens fünf Monaten der Schwangerschaft erwerbstätig sein und im Zeitpunkt der Geburt in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbstständig erwerbend sein. Zeiten, in denen eine Frau arbeitslos oder arbeitsunfähig ist, sind der Erwerbstätigkeit grundsätzlich gleichgestellt. Die Entschädigung entspricht 80 Prozent des Lohnes, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag. Sie wird 14 Wochen lang ausgerichtet. Nimmt eine Frau die Arbeit vor Ablauf der 14 Wochen wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die Entschädigung. Frauen, die eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllen, aber dennoch in einem Arbeitsverhältnis stehen, unterstehen dem allgemeingültigen achtwöchigen Arbeitsverbot (Art. 35a Abs. 3 Arbeitsgesetz). Ihr Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach dem Obligationenrecht (OR) oder dem Arbeitsvertrag, wenn dieser insgesamt Ansprüche im selben Umfang gewährt. Schliesslich sind alle Frauen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt vor Kündigung geschützt.⁸

Fakten und Erfahrungen

Mit der Mutterschaftsentschädigung ist das Sozialversicherungssystem um ein längst überfälliges Element, das zusammen mit der familienergänzenden Kinderbetreuung wesentlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, vervollständigt worden. Die Notwendigkeit dieser Leistung lässt sich auch an den steigenden Ausgaben der Mutterschaftsversicherung seit ihrer Einführung 2005 ablesen. So wurden im ersten vollen Kalenderjahr (2006) 500 Mio.

Franken ausgerichtet, im Jahr 2013 waren es bereits 730 Mio. Franken. Dieser Ausgabenzuwachs ist zum einen auf die Zunahme der Anzahl ausgerichteter Leistungen und zum anderen auf die höheren Entschädigungen zurückzuführen. Weil die Leistung nur an erwerbstätige Frauen ausgerichtet wird, spiegelt der Ausgabenzuwachs in erster Linie die stärkere Erwerbstätigkeit der Frauen. Diese lag bei Frauen mit Kindern bis vierzehn Jahren im Jahr 2014 bei knapp 80 Prozent.⁹ Die höheren Ausgaben sind aber auch auf die noch immer steigende Anzahl gut ausgebildeter Frauen zurückzuführen,¹⁰ die entsprechend höhere Löhne generieren. Hinzu kommt, dass gerade diese Frauen nach der Geburt ihres Kindes häufiger im Erwerbsleben bleiben. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen zeigt sich mitunter auch im steigenden Alter der Mütter beim Bezug der Mutterschaftsentschädigung. Dieses lag 2010 bei 31,9 und 2013 bei 32,2 Jahren.¹¹

Die höheren Ausgaben für die Mutterschaftsentschädigung schlagen sich auch in der Betriebsrechnung der EO nieder. Diese weist seit 2006 ein negatives Ergebnis aus. Deswegen wurde der Beitragssatz 2011 befristet auf fünf Jahre von 0,3 auf 0,5 Prozent erhöht. Der Bundesrat ist nun daran, die finanzielle Lage der EO zu analysieren, um die Höhe des Beitragssatzes für die Erwerbssatzordnung ab 2016 festzulegen.

Die Anwendung des Gesetzes bereitet vergleichsweise wenig Schwierigkeiten, sind doch seit dem Inkrafttreten der Entschädigung weniger als drei Beschwerden pro Jahr bis vor Bundesgericht gezogen worden. Dabei ging es vorwiegend um die Stellung und Ansprüche selbstständig erwerbender Frauen und um Ehefrauen, die im Betrieb des Ehemannes angestellt waren.

Auch die Evaluation der Mutterschaftsentschädigung¹² bestätigte eine gut funktionierende Versicherung. Dabei fiel auf, dass einerseits gut verdienende Frauen häufig einen längeren Urlaub beziehen als der von der EO

entschädigte. Andererseits bieten Unternehmen, die auf gut qualifizierte Frauen angewiesen sind, ihren Angestellten einen besseren Mutterschutz an als solche, welche weniger gut qualifizierte Fachkräfte beschäftigen.

Ausblick

Anregungen aus dem Volk oder von parlamentarischer Seite zur Weiterentwicklung der Mutterschaftsentschädigung sind wenige zu vernehmen. Herausgestellt hat sich allerdings, dass Frauen, deren Kind zu früh zur Welt kommt, ungenügend geschützt sind. Sie können zwar den bezahlten Mutterschaftsurlaub aufschieben (Art. 16c Abs. 2 EOG), indem die Entschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind aus dem Spital nach Hause entlassen wird, während dieser Zeit ist jedoch keine Leistung vorgesehen. Zwischenzeitlich hat sich eine Rechtsprechung herausgebildet,¹³ welche die Lohnfortzahlungspflicht für die Zeit, während der das Kind noch im Spital ist, auf der Grundlage von Art. 324a OR dem Arbeitgeber zuweist. Das OR hält hier grundsätzlich fest, dass der Arbeitgeber den Lohn für eine beschränkte Zeit zu entrichten hat, wenn Arbeitnehmende wegen Unfall, Krankheit oder der

7 SR 834.1 Bundesgesetz über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft

8 Art. 336c OR

9 www.bfs.admin.ch → Themen → 20-Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung → Gleichstellung von Frau und Mann → Daten, Indikatoren → Vereinbarkeit Beruf und Familie → Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern

10 www.bfs.admin.ch → Themen → 03-Arbeit und Erwerb → Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit → Detaillierte Daten → Erwerbstätige und andere Ergebnisse der SAKE

11 www.bfs.admin.ch → Themen → 01-Bevölkerung → Bevölkerungsbewegung → Indikatoren → Geburten und Fruchtbarkeit → Durchschnittsalter der Mütter bei der Geburt

12 Forschungsbericht Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung, Dr. Daniel C. Aeppli, Basel, in Zusammenarbeit mit Demoscope Research, 26. Mai 2012. Internet BSV

13 Entscheidung des Regionalgerichts Bern-Mittelland vom 24. Januar 2013, CIV 12 6727 BAK; Jurisdiction de prud'homme, Canton de Genève, Urteil C/17092/2007-3 vom 17.10.2008 = JAR 2009 5. 522

Mutterschaftsentschädigung im europäischen Vergleich

T1

Land	Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs	Dauer des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt	Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt	Entschädigung des Mutterschaftsurlaubs	Dauer und Entschädigung des Elternurlaubs
Norwegen	9 Wochen	3 Wochen	6 Wochen	80 bis 100% des Lohns, max. 530 220 NOK (~64 000 Fr.)	Bis zu 59 Wochen Elternurlaub (Mutterschaftsurlaub eingerechnet) 100% des Lohns während 49 Wochen oder 80% während 59 Wochen (plafoniert, vgl. Mutterschaftsurlaub)
Schweden	14 Wochen	7 Wochen	7 Wochen	80% des Lohns (plafoniert, vgl. Elternurlaub)	18 Monate pro Elternteil 80% des Lohns während 13 Monaten, max. 445 000 SEK/Jahr (~50 000 Fr.), 180 SEK/Tag (~20 Fr.) während weiteren 3 Monaten
Dänemark	18 Wochen	4 Wochen	14 Wochen	100% des Lohns, max. 4 075 DKK/Woche (~570 Fr.)	32 Wochen pro Elternteil verteilt auf die ersten 9 Lebensjahre 100% des Lohns während 32 Wochen insgesamt (plafoniert, vgl. Mutterschaftsurlaub)
Niederlande	16 Wochen	4 bis 6 Wochen	10 bis 12 Wochen	Unselbstständig Erwerbende: 100% des Lohns, max. 198 €/Tag; Selbstständig Erwerbende: 100% des Lohns, max. 1 502 €/Monat	6 Monate pro Elternteil, verteilt auf die ersten 8 Lebensjahre Vergütungen sind nicht gesetzlich geregelt
Vereinigtes Königreich	52 Wochen	Bis 11 Wochen	Bis 41 Wochen	90% des Lohns (ohne Plafond) während der ersten 6 Wochen, 140 £/Woche (~200 Fr.) während weiteren 33 Wochen	50 Wochen insgesamt (Mutterschaftsurlaub eingerechnet), verteilt auf die ersten 18 Lebensjahre Entschädigung plafoniert, vgl. Mutterschaftsurlaub
Deutschland	14 Wochen Bei Frühgeburt und Mehrlingsgeburt werden 18 Wochen genehmigt (12 nach der Geburt)	6 Wochen	8 Wochen Bei Frühgeburt wird der Mutterschaftsurlaub verlängert	100% des Lohns (Versicherung gewährt 13 €/Tag, die Differenz wird vom Arbeitgeber ausbezahlt)	36 Monate pro Elternteil, verteilt auf die ersten 3 Lebensjahre (kann auch aufgeschoben werden) 67% des Lohns während 14 Monaten, min. 300 und max. 1 800 €/Monat
Österreich	16 Wochen Bei Frühgeburt, Mehrlingsgeburt und Kaiserschnitt werden 20 Wochen genehmigt (12 nach der Geburt)	8 Wochen	8 Wochen	100% des Lohns (Versicherung gewährt Wochengeld)	24 Monate insgesamt, verteilt auf die ersten 2 Lebensjahre (kann auch aufgeschoben werden) 80% des Lohns während der ersten 12 Monate, min. 1 000 und max. 3 000 €/Monat, oder pauschales Kinderbetreuungsgeld während der ersten 12 bis 30 Monate, zwischen 436 und 1 000 €/Monat
Schweiz	14 Wochen	–	14 Wochen	80% des Lohns, max. 196 Franken/Tag	–
Frankreich	16 Wochen Ab dem 3. Kind beträgt der Mutterschaftsurlaub 26 Wochen bei Einzelkind, 34 Wochen bei Zwillingen und 46 Wochen bei der Geburt von mehr als 2 Kindern	Bis 6 Wochen Bei schwieriger Schwangerschaft werden 2 Wochen zusätzlich genehmigt Ab dem 3. Kind werden bei Einzelkind 8 Wochen genehmigt, 12 Wochen bei Zwillingen und 24 Wochen bei der Geburt von mehr als 2 Kindern	Ab 10 Wochen Bei Frühgeburt oder Hospitalisierung des Kindes wird der Mutterschaftsurlaub verlängert	100% des Lohns, min. 9,26 und max. 82,33 €/Tag	36 Monate pro Elternteil Pauschalbeträge während mindestens 6 Monaten zwischen 568,85 und 813,48 €/Monat, abhängig von Aufgabe der Tätigkeit und Anzahl Kinder
Spanien	16 Wochen Bei Mehrlingsgeburt werden ab dem 2. Kind 2 Wochen zusätzlich genehmigt	Bis 10 Wochen	Ab 6 Wochen Bei Frühgeburt oder Hospitalisierung des Kindes wird der Mutterschaftsurlaub verlängert	100% des Lohns, max. 3 606 €/Monat	156 Wochen pro Elternteil Vergütungen sind nicht gesetzlich geregelt
Italien	5 Monate	1 bis 2 Monate	3 bis 4 Monate	80% des Lohns (ohne Plafond)	6 Monate pro Elternteil, max. 10 Monate insgesamt (um einen Monat verlängert, falls der Vater min. 3 Monate bezieht), verteilt auf die ersten 8 Lebensjahre 30% des Lohns während 6 Monaten, bis zum 3. Lebensjahr, danach bedarfsabhängig

Zusammenstellung: Geschäftsfeld Internationale Angelegenheiten und Silja Giudici, BSV

Erfüllung gesetzlicher Pflichten ohne ihr Verschulden an der Arbeit verhindert sind. Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach der Anstellungsdauer und kann von drei Wochen bis zu sechs Monaten dauern. In einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Arbeitsvertrag dürfen abweichende Regelungen getroffen werden, solange sie gleichwertig sind. Diese Regelung bietet einer betroffenen Frau so lange Schutz, als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers über die ganze Dauer der Arbeitsverhinderung reicht. Ist jedoch die Lohnfortzahlungspflicht beispielsweise aufgrund der Dauer des Anstellungsverhältnisses zu kurz und oder ist die Lohnfortzahlungspflicht bereits wegen Krankheit angebracht oder aufgebraucht, ist die Frau nur zu einem kleinen Teil oder gar nicht vor Lohnausfall geschützt. Aus diesem Grund wurde der Bundesrat beauftragt, Lösungsvorschläge¹⁴ auszuarbeiten und zu prüfen, wie Mütter, welche den Beginn der Zahlung der Mutterschaftsentschädigung aufschieben, einen angemessenen Anspruch auf Lohnersatz erhalten können. Aus dem internationalen Vergleich in der Tabelle **T1** ist ersichtlich, dass Spanien und Frankreich im Falle einer Frühgeburt den Urlaub entsprechend verlängern.

Dieselbe Problematik zeigt sich auch bei der Arbeitsverhinderung schwangerer Frauen. Sie erhalten, wenn ihr Arbeitsvertrag nichts ande-

res regelt, aufgrund von Art. 324a OR den Lohn weiter ausgerichtet. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vermag aber auch in diesen Fällen nicht immer die ganze Dauer der Arbeitsverhinderung zu decken.¹⁵ Der internationale Vergleich (vgl. Tabelle **T1**) zeigt, dass in der Mehrheit der Länder ein Teil des Mutterschaftsurlaubes bereits vor der Geburt bezogen werden kann/muss. So können Absenzen während der Schwangerschaft aufgefangen werden. Entsprechend kürzer ist dann der bezahlte Urlaub nach der Geburt.

Die Vorstösse im eidgenössischen Parlament¹⁶ richten sich seltener auf die Mutterschaftsentschädigung direkt, sondern vielmehr auf die Unterstützung der Familien insgesamt. Wichtige Anliegen sind insbesondere der Vaterschafts- und Elternurlaub gefolgt vom Adoptionsurlaub. Mit dem Bericht «Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub, Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle» in Erfüllung des Postulats «Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge» (11.3492) von Ständerätin Anita Fetz hat der Bundesrat dieses Anliegen 2013 eingehend diskutiert.¹⁷

Ein ähnliches Bild der politischen Interessenlage zeichnet sich in den Kantonen und in privaten Unternehmen ab. Im Gegensatz zur Bundesebene hat sich diese aber bereits in der kantonalen Gesetzgebung niederge-

schlagen. So gewähren die Kantone Freiburg, Waadt und Genf einen bezahlten Urlaub sowohl bei Adoption als auch bei einer Mutterschaft nicht erwerbstätiger Frauen. Etliche grössere Firmen gewähren ihren Angestellten einen Vaterschaftsurlaub von fünf bis zu 20 Tagen an.

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

14 Po. Maury Pasquier 10.3523 und Teuscher 10.4125

15 Ip. Maury Pasquier 15.3154 Unterbrechung der Berufstätigkeit vor dem Geburtstermin

16 Vorstösse: 06.448 Ausweitung der Erwerbersatzansprüche auf erwerbstätige Väter; 08.3506 Partieller Elternschaftsurlaub. Änderung des Erwerbersatzgesetzes; 08.3507 Elternurlaub; 09.3187 Elternurlaub; 11.3492 Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge; 11.3567 Elternzeit und Familienvorsorge; 11.405 Vorwärtsmachen mit Elternzeit und -geld; 13.478 Einführung einer Adoptionsentschädigung; 13.478 Einführung einer Adoptionsentschädigung; 14.309 – Standesinitiative/NE Mutterschaftsurlaub bei Adoption; 14.3109 Elternurlaub. Mehr Wahlfreiheit bei gleichen Kosten; 14.4161 Elternurlaub; 14.3068 Elternurlaub statt Mutterschaftsentschädigung; 14.415 Zwei Wochen über die EO bezahlten Vaterschaftsurlaub; 14.415 Zwei Wochen über die EO bezahlten Vaterschaftsurlaub

17 Vgl. Martin, Lucie und Barbara von Kessel-Regazzoni, «Bundesrat verabschiedet Bericht zum Vaterschafts- und Elternurlaub», in *Soziale Sicherheit CHSS* Nr. 6/2013, S. 316f.: www.bsv.admin.ch → Dokumentation → Publikationen