

## **Botschaft zum Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung (MSVG)**

vom 25. Juni 1997

---

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
sehr geehrter Herr Präsident,  
sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Botschaft unterbreiten wir Ihnen den Entwurf für ein Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung (MSVG) mit dem Antrag auf Zustimmung.

Gleichzeitig beantragen wir Ihnen, folgende parlamentarische Vorstösse abzuschreiben:

- |      |   |         |  |
|------|---|---------|--|
| 1991 | P | 91.3139 | Förderung von Familien mit Kindern (S 26.9.91, Piller) Punkt 1                                 |
| 1991 | P | 91.3159 | Förderung von Familien mit Kindern (N 4.10.91, Brügger) Punkt 1                                |
| 1995 | P | 94.3290 | Bedarfsleistungen bei Mutterschaft. Rahmengesetz (N 1.2.95, christlich-demokratische Fraktion) |

Wir versichern Sie, sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, unserer vorzüglichen Hochachtung.

25. Juni 1997

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Koller  
Der Bundeskanzler: Couchepin

## Übersicht

Der Schutz der Mutterschaft nahm seinen Anfang im letzten Jahrhundert mit der Einführung von Schutzbestimmungen für Schwangere und Wöchnerinnen in den vorerst kantonalen Arbeitsgesetzen. Der Mutterschaftsschutz wurde seither schrittweise ausgebaut und besteht heute aus zahlreichen Regelungen in verschiedenen Erlassen von Bund, Kantonen und Gemeinden. Diese wurden nie genügend koordiniert und aufeinander abgestimmt, und es entstand ein uneinheitliches System, das Ungerechtigkeiten und Lücken aufweist. So findet das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Niederkunft im Arbeitsgesetz keine Entsprechung in einer Bestimmung, die sicherstellen würde, dass jede Mutter während zumindest dieser Zeit auch in den Genuss einer Lohnfortzahlung oder einer entsprechenden Versicherungsleistung gelangte. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt vielmehr von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab, und es bestehen erhebliche Unterschiede je nach Branche.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll – entsprechend einem seit über 50 Jahren bestehenden Verfassungsauftrag – eine der letzten noch bestehenden Lücken im System der Sozialen Sicherheit geschlossen werden. Währenddem die Arbeitsverhinderungen wegen Unfall oder Militärdienst durch die Einführung von entsprechenden obligatorischen Sozialversicherungen abgedeckt wurden, blieben die Frauen bei Mutterschaft ungenügend geschützt. Bei der Einführung der Mutterschaftsversicherung handelt es sich um ein Gebot der Rechtsgleichheit und um die Erfüllung vorrangiger Postulate im Bereich der Familien- und Sozialpolitik sowie im Bereich der Gleichstellung zwischen Frau und Mann.

Nachdem verschiedene Versuche – sei es im Zusammenhang mit der Krankenversicherung, sei es als eigenständige Vorlage – entweder im Vorverfahren oder in der Volksabstimmung gescheitert waren, hat das Eidgenössische Departement des Innern 1994 ein Vernehmlassungsverfahren zu einem Vorentwurf für eine Mutterschaftsversicherung, die als reine Erwerbsersatzversicherung konzipiert war, durchgeführt. Die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens und die seitherigen Diskussionen haben gezeigt, dass verschiedene Kreise Leistungen ebenfalls an nichterwerbstätige Mütter wünschen, wobei die Vorstellungen über die Ausgestaltung dieser Leistungen unterschiedlich sind und von reinen Bedarfsleistungen bis hin zur Ausdehnung der Versicherungsleistung auf alle Mütter gehen.

Die nun vorgeschlagene Mutterschaftsversicherung sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- Erwerbsersatz als Kern der Vorlage;
- Mutterschaftsleistungen (Grundleistung) für alle Mütter.

Die Mutterschaftsversicherung umfasst erwerbstätige wie nichterwerbstätige Frauen. Die erwerbstätigen Mütter haben während eines 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf einen Erwerbsersatz von 80 Prozent. Alle Mütter, also auch die nichterwerbstätigen, erhalten eine Mutterschaftsleistung von maximal 3980 Franken, welche bis zu einem jährlichen Familieneinkommen von 35 820 Franken voll ausgerichtet wird. Übersteigt das Einkommen diesen Betrag, so wird die Leistung stufenweise herabgesetzt, bis sie bei einem Einkommen von 71 640 Franken wegfällt.

Die jährlichen Kosten der Leistungen der Mutterschaftsversicherung werden gesamthaft 493 Millionen Franken betragen. Die Aufwendungen für den Erwerbsersatz (435 Mio. Fr.) sollen durch Zuschläge auf den AHV-Beiträgen von 0,2 Prozent gedeckt

---

\* werden. Das bedeutet aber – bei paritätischer Finanzierung – für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine Mehrbelastung, da sie bereits heute im Durchschnitt für einen Mutterschaftsurlaub von acht Wochen aufkommen. Sie werden gesamthaft vielmehr entlastet, da sie bisher 100 Prozent des Lohnes zahlen und der Mutterschaftsurlaub nicht von (durchschnittlich) acht auf 16 Wochen verdoppelt, sondern nur auf 14 Wochen heraufgesetzt werden soll. Die Mutterschaftsleistung (Grundleistung) für erwerbstätige wie nichterwerbstätige Mütter wird durch Bundesbeiträge von 58 Millionen Franken finanziert.

## 1 Allgemeiner Teil

### 11 Ausgangslage

#### 111 Einleitung

Mit der Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung soll ein seit mehr als einem halben Jahrhundert bestehender Verfassungsauftrag konkretisiert werden. Damit wird ein seit langer Zeit bestehendes sozial-, familien- und gleichstellungspolitisches Postulat ersten Ranges erfüllt. Beim Schutz von Mutter und Kind besteht immer noch eine empfindliche Lücke. Während die übrigen Zweige der Sozialversicherungen zwischen 1911 (Krankenversicherung) und 1982 (berufliche Vorsorge) errichtet und seither ausgebaut wurden, fehlt eine Mutterschaftsversicherung noch immer. Die Erfüllung des entsprechenden Verfassungsauftrages wird seit langem von verschiedenen Seiten mit Nachdruck gefordert. Die breit abgestützte, vom damaligen Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern, Bundesrat Hürlimann, als ausserparlamentarische Kommission eingesetzte "Arbeitsgruppe Familienbericht" hatte 1982 in ihrem Schlussbericht die Ausrichtung von Krankengeld für alle Frauen während eines Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen und – längerfristig – eine eigenständige und obligatorische Mutterschaftsversicherung verlangt. Frauenorganisationen und die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen setzten sich seit jeher für die Errichtung einer Mutterschaftsversicherung ein.

#### 112 Die Mutterschaft in der heutigen Gesellschaft

##### *Geburtenzahlen<sup>1</sup>*

1995 wurden in der Schweiz 82 203 Kinder geboren. Das sind knapp 1 Prozent weniger als 1994. Damit setzte sich der Geburtenrückgang leicht abgeschwächt fort. Der Anteil der Lebendgeborenen von verheirateten Müttern ist zwar rückläufig; mit 93,2 Prozent weist die Schweiz dennoch einen der höchsten Anteile Europas auf. Die Tabelle im Anhang 1.1 gibt eine Übersicht über die 1950 - 1995 geborenen Kinder. Noch im Jahr 1970 war die Reproduktion der Elterngeneration mit 210 Geborenen je 100 Frauen gesichert. Bis 1978 ging aber die Geburtenhäufigkeit stark zurück und fiel auf 151 Kinder je 100 Frauen. In den folgenden 15 Jahren stagnierten diese Werte, sanken aber seit 1993 wieder deutlicher. 1995 entfielen auf 100 Frauen noch 148 Kinder. Das heisst, unter Annahme des Reproduktionsverhaltens des Jahres 1995, der Geburtsjahrgang 1995 wird um etwa ein Viertel kleiner sein als jener der Eltern. Die Graphik im Anhang 1.2 zeigt die zusammengefassten Geburtenziffern von 1960 - 1995.

##### *Erwerbstätigkeit der Mütter und Rollenteilung in der Familie<sup>2</sup>*

Bei den Paarhaushalten besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Kinderzahl im Haushalt und der Erwerbstätigkeit der Mütter. Vollerwerbstätige Mütter haben weniger Kinder als teilerwerbstätige. Erwerbstätige Mütter haben weniger Kinder als nichterwerbstätige (s. Graphik im Anhang 1.3). Die Graphik zeigt aber auch, dass

---

1 Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1996, herausgegeben vom Bundesamt für Statistik, Zürich 1995, S. 45 und 46, Zahlen aktualisiert  
2 Bundesamt für Statistik, Familien heute, Das Bild der Familie in der Volkszählung 1990, Bern 1994

sich Erwerbstätigkeit und mehrere Kinder nicht ausschliessen. Über 13 Prozent aller voll-erwerbstätigen Mütter haben drei und mehr Kinder, bei den teilerwerbstätigen sind es fast 15 Prozent. Bei den Einzelernhaushalten ist das Bild deutlich anders: hier ist die grosse Mehrheit der Mütter erwerbstätig und bei 37,5 Prozent aller Kinder von alleinerziehenden Müttern ist die Mutter voll-erwerbstätig (s. Graphik in Anhang 1.4). Die Graphik im Anhang 1.5 zeigt den Erwerbsstatus der Mütter in Paarhaushalten nach dem Alter des jüngsten Kindes 1990. Ist das Kind weniger als ein Jahr alt, so sind 70,3 Prozent der Mütter nicht-erwerbstätig. Die Aufteilung der Erwerbsarbeit in Paarhaushalten mit Kindern unter 20 Jahren ist aus der Graphik im Anhang 1.6 ersichtlich. 1990 waren in 13 Prozent dieser Haushalte Vater und Mutter voll-erwerbstätig, in knapp einem Drittel war der Vater voll- und die Mutter teilerwerbstätig. Die Rollen-  
teilung war in gut der Hälfte der Haushalte traditionell, indem der Vater voll-erwerbstätig war und die Mutter keiner Erwerbstätigkeit nachging. In nur knapp 5 Prozent der Haushalte wurde eine andere Aufteilung gewählt, das heisst der Vater war nicht oder in Teilzeit erwerbstätig.

### 113 Der Schutz der Mutterschaft im Rahmen der gesamten Sozial- und Familienpolitik

Entsprechend der vorrangigen Bedeutung der Mutterschaft für die Familie und die ganze Gesellschaft ist der Schutz der Mutterschaft eine unverzichtbare Aufgabe auch der staatlichen Gemeinschaft. Es handelt sich um:

- Ein familienpolitisches Anliegen  
Es geht in erster Linie um das Kind und seine Bedürfnisse während der ersten Lebensphase und um den Aufbau der Mutter-Kind-Beziehung.
- Ein sozialpolitisches Postulat  
Die Mutter ist in der ersten Zeit nach der Niederkunft nicht arbeitsfähig. Sie muss gegen die wirtschaftlichen Folgen der Arbeitsverhinderung geschützt werden. Daneben hat sie gerade jetzt mit der Pflege des Neugeborenen eine neue und sehr anspruchsvolle Aufgabe erhalten, die besonders fordert.
- Ein Gebot der Rechtsgleichheit  
Die Mutterschaft ist anderen Gründen der Arbeitsunfähigkeit (Unfall, Militärdienst) gleichzustellen. Es ist nicht einzusehen, wieso ausgerechnet die wirtschaftlichen Folgen der Mutterschaft den Betroffenen allein aufzubürden sind und gerade hier die Solidarität nicht oder nur ungenügend spielt. Allen erwerbstätigen Müttern soll ein gleich und genügender langer Urlaub zustehen.
- Ein gleichstellungspolitisches Anliegen  
Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit soll erleichtert werden.
- Eine europolitische Notwendigkeit  
Gemäss der Richtlinie 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992 der EU (s. unten Ziff. 171.4) muss bei Mutterschaft ein Urlaub von mindestens 14 Wochen gewährt werden, mit einem Arbeitsentgelt und/oder angemessener Sozialleistung.

Die Bestrebungen zum Schutz der Mutterschaft gehen bereits auf das 19. Jahrhundert zurück. Sie sind also wesentlich älter als der Auftrag in der Bundesverfassung, den es nun zu verwirklichen gilt. Es gibt aber noch immer keine eigentliche Mutterschaftsversicherung und der Mutterschaftsschutz ist auch heute noch in verschiedenen Erlassen von Bund, Kantonen und Gemeinden geregelt, die untereinander nicht koordiniert sind. Am ältesten sind die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für Schwangere und Wöchnerinnen. Dann folgten die Übernahme der Krankenpflegekosten bei Mutterschaft durch die Krankenversicherung und schliesslich die beschränkte Lohnfortzahlungspflicht nach Obligationenrecht während des Arbeitsverbots. Im Folgenden

werden die wichtigsten geltenden Bestimmungen zum Schutz der Mutterschaft dargestellt.

## **12 Leistungen bei Mutterschaft im Rahmen der Krankenversicherung**

### **121 Entwicklung**

Schon im ersten Bundesgesetz vom 13. Juni 1911 über die Kranken- und Unfallversicherung (KUVG) war festgelegt, dass die Kassen bei Mutterschaft die gleichen Leistungen zu gewähren haben wie bei Krankheit, und zwar während mindestens sechs Wochen. Mit der Teilrevision des KUVG von 1964 wurden die Leistungen bei Mutterschaft verbessert, wobei insbesondere neu auch Leistungen für die Geburtshilfe durch die Hebamme und die Kontrolluntersuchungen vor und nach der Geburt zu erbringen waren. Die Leistungsdauer bei Mutterschaft wurde von sechs auf zehn Wochen ausgedehnt. Für die Einzelheiten dazu wird auf die Botschaft des Bundesrates vom 17. November 1982 über die Volksinitiative "für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" verwiesen (BBl 1982 III 845).

Das neue Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (KVG; SR 832.10), welches seit dem 1. Januar 1996 in Kraft ist, brachte nochmals erhebliche Verbesserungen der Leistungen bei Mutterschaft. Es verwirklichte erstmals ein gesamtschweizerisches Obligatorium der Krankenpflegeversicherung. Die Taggeldversicherung hingegen blieb freiwillig. Im KVG wird die Mutterschaft wie folgt umschrieben: "Mutterschaft umfasst Schwangerschaft und Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter." (Art. 2 Abs. 3 KVG). Artikel 42 der alten Verordnung III vom 22. Dezember 1964 über die Krankenversicherung hatte bestimmt, dass die Leistungen bei Mutterschaft nach einer Schwangerschaft von wenigstens 28 Wochen auszurichten sind, auch wenn das Kind nicht lebensfähig ist. Die neue Verordnung enthält keine entsprechende Bestimmung betreffend die Dauer der Schwangerschaft mehr. In der Praxis dürfte die bisherige Regelung beibehalten werden, wonach bei jeder Geburt eines lebensfähigen Kindes die Leistungen ausgerichtet werden. Bei einer Totgeburt wird die Leistung nach wie vor nur ausgerichtet, wenn die Schwangerschaft mindestens 28 Wochen gedauert hat.

### **122 Leistungen aus der obligatorischen Krankenpflegeversicherung**

Bei Mutterschaft übernimmt die Krankenversicherung gemäss Artikel 29 Absatz 1 KVG die Kosten für die gleichen Leistungen wie bei Krankheit. Ausser diesen Kosten übernimmt die Krankenversicherung auch jene der besonderen Leistungen, die in Artikel 29 Absatz 2 Buchstaben a - c KVG umschrieben werden. Diese umfassen:

- Die von Ärzten und Ärztinnen oder von Hebammen durchgeführten oder ärztlich angeordneten Kontrolluntersuchungen während und nach der Schwangerschaft. Artikel 13 der Krankenpflege-Leistungsverordnung vom 29. September 1995 (KLV; SR 832.112.31) regelt die Kontrolluntersuchungen. In der normalen Schwangerschaft werden sieben Untersuchungen und zwei Ultraschallkontrollen übernommen. Bei einer Risikoschwangerschaft gehen die Untersuchungen, Ultraschallkontrollen und pränatalen Untersuchungen mittels Kardiotokographie (Aufzeichnung der Wehentätigkeit sowie der Herztöne des Kindes) nach klinischem Ermessen zu Lasten der Krankenversicherung. Bei Schwangeren ab 35 Jahren und bei jüngeren Schwangeren mit einem vergleichbaren Risiko kann, nach einem um-

- fassenden Aufklärungs- und Beratungsgespräch, eine Amniozentese (Fruchtwasserpunktion) oder Chorionbiopsie (Plazentapunktion) durchgeführt werden. Zwischen der sechsten und der zehnten Woche nach der Entbindung wird noch eine Kontrolluntersuchung übernommen.
- Die Entbindung zu Hause, in einem Spital oder einer Einrichtung der teilstationären Krankenpflege sowie die Geburtshilfe durch Ärzte und Ärztinnen oder Hebammen. Zu den Pflichtleistungen der Hebammen gehört auch die Betreuung von Mutter und Kind zu Hause (Art. 16 Abs. 2 KLV).
  - Das nach altem Recht gewährte Stillgeld ist abgeschafft und durch die notwendige Stillberatung ersetzt, die auf drei Sitzungen beschränkt wird. Sie muss durch Hebammen oder durch speziell in Stillberatung ausgebildete Krankenschwestern oder Krankenpfleger durchgeführt werden (Art. 15 KLV).
  - Gemäss Artikel 14 KLV einen Beitrag von 100 Franken für die Geburtsvorbereitung in Kursen, welche die Hebamme in Gruppen durchführt.

Nach dem alten Recht musste die Krankenkasse nur dann Krankenpflegeleistungen bei Mutterschaft erbringen, wenn die Versicherte bis zum Tage ihrer Niederkunft während wenigstens 270 Tagen, ohne eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten, Mitglied von Kassen gewesen ist. Da die Krankenpflegeversicherung seit dem 1. Januar 1996 obligatorisch ist, gibt es auch keine Karenzfrist mehr.

## 123 Leistungen aus der freiwilligen Taggeldversicherung allgemein

Auch nach dem neuen KVG ist die Taggeldversicherung weiterhin eine freiwillige Versicherung. Sie wird im KVG geregelt, damit das Risiko eines Erwerbsausfalles wegen Krankheit und Mutterschaft im Rahmen einer Sozialversicherung abgedeckt werden kann. Das hat zur Folge, dass das Recht auf Abschluss der Versicherung, die zeitliche Beschränkung von Versicherungsvorbehalten (die – im Gegensatz zur Krankenpflegeversicherung – zulässig sind), die Leistungsdauer, die Prämiengestaltung und der Einschluss der Mutterschaft garantiert sind. Abgeschlossen werden kann die Taggeldversicherung als Einzeltaggeldversicherung oder als Kollektivtaggeldversicherung.

Die Krankenversicherer sind verpflichtet, eine Einzeltaggeldversicherung – nicht aber eine Kollektivtaggeldversicherung – nach KVG anzubieten. Wer in der Schweiz Wohnsitz hat oder erwerbstätig ist und das 15., aber noch nicht das 65. Altersjahr zurückgelegt hat, kann bei einem Krankenversicherer eine Taggeldversicherung abschliessen (Art. 67 Abs. 1 KVG). Das neue Gesetz enthält, im Gegensatz zum alten Recht, keine gesetzliche Mindestgarantie für das versicherbare Taggeld. Auch die Höhe des versicherbaren Taggeldes wird im Gesetz nicht geregelt. Die Krankenversicherer müssen die in Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a KVG vorgeschriebenen Grundsätze der Gleichbehandlung der Versicherten und der Gegenseitigkeit beachten. Artikel 109 der Verordnung vom 27. Juni 1995 über die Krankenversicherung (KVV; SR 832.102) schreibt ausdrücklich vor, dass jede Person zu den gleichen Bedingungen, namentlich hinsichtlich der Dauer und der Höhe des Taggeldes, wie sie für die anderen Versicherten gelten, der Taggeldversicherung beitreten kann, soweit dadurch voraussichtlich keine Überentschädigung (Art. 122 Abs. 2 Bst. c KVV) entsteht. Das Taggeld wird zwischen der oder dem Versicherten und dem Krankenversicherer vereinbart, die Taggeldversicherung beruht also auf einem Vertrag. Im Rahmen der vom Versicherer angebotenen Taggelder nach KVG besteht die Möglichkeit, den Verdienst, die Aufwendungen für eine Ersatzkraft und andere ungedeckte Krankheitskosten zu versichern. Auch Nichterwerbstätige (z.B. Hausfrauen und Hausmänner) können, im Rahmen der vom Versicherer angebotenen Taggelder, den Wert der ihnen verunmöglichten Arbeitsleistung

versichern. Die Versicherer dürfen also den Abschluss der Einzeltaggeldversicherung nach KVG nicht verweigern, aber sie können Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, durch einen Vorbehalt von der Versicherung ausschliessen. Das gleiche gilt für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Der Versicherungsvorbehalt fällt spätestens nach fünf Jahren dahin (Art. 69 KVG). Das KVG verpflichtet die Versicherer in der freiwilligen Taggeldversicherung grundsätzlich, für gleiche versicherte Leistungen die gleichen Prämien zu erheben. Dieser Grundsatz verpflichtet die Versicherer auch zur Prämienleichheit zwischen Männern und Frauen.

Es steht den Versicherern frei, neben der Taggeldversicherung nach dem KVG noch eine Taggeldversicherung nach den Grundsätzen des Bundesgesetzes vom 2. April 1908 über den Versicherungsvertrag (VVG; SR 221.229.1) zu führen. Die Prämien können risikogerecht ausgestaltet werden und die Versicherer können die Leistungsdauer beschränken, Mutterschaft ausschliessen und bei Krankheiten lebenslängliche Vorbehalte anbringen. Dies birgt die Gefahr einer Entsolidarisierung, d.h. in der Taggeldversicherung nach KVG kann es zu einer Anhäufung schlechter Risiken kommen, so dass hier längerfristig mit hohen Prämien gerechnet werden dürfte. Für die besseren Risiken werden daher voraussichtlich Taggeldversicherungen nach VVG abgeschlossen werden. Die Versicherer beschränken in der Regel auch die Taggeldversicherung, die sie nach KVG durchführen, auf einen bestimmten Betrag. Das KVG enthält keinen Mindestanspruch für die Höhe des Taggeldes, welches die Versicherer anbieten müssen. Viele Kassen beschränken die Einzeltaggeldversicherung nach KVG auf 6, 10 oder 30 Franken. Eine solche Summe deckt den Erwerbsausfall nicht ab. Es ist allerdings umstritten, ob das zulässig ist und der Absicht des Gesetzgebers entspricht. Wer bei einem Versicherer, der das Taggeld beschränkt, ein höheres Taggeld versichern möchte, muss noch eine Versicherung nach VVG abschliessen.

Die Krankenversicherer müssen keine Kollektivtaggeldversicherung nach KVG durchführen. Das folgt aus Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe d KVG, der den Krankenversicherern vorschreibt, "auch die Einzeltaggeldversicherung" nach KVG durchzuführen. Die Krankenversicherer führen aber auch Kollektivtaggeldversicherungen nach KVG durch. Es ist allerdings der Trend festzustellen, dass die Kollektivversicherungsverträge vermehrt nach VVG abgeschlossen werden.

## 124 Leistungen aus der freiwilligen Taggeldversicherung bei Mutterschaft

In Artikel 74 KVG wird das Taggeld bei Mutterschaft geregelt. Nach Absatz 1 haben die Versicherer bei Schwangerschaft und Niederkunft das versicherte Taggeld auszurichten, aber nur wenn die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen und ohne Unterbrechung von mehr als drei Monaten dafür versichert war. Diese Karenzfrist ist eine Konsequenz des freiwilligen Charakters der Taggeldversicherung nach KVG. Sie soll verhindern, dass eine Frau die Taggeldversicherung erst abschliesst, wenn sie bereits schwanger ist. Das Taggeld ist gemäss Absatz 2 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.

Wie oben ausgeführt wurde, dürfen die Krankenversicherer bei der Taggeldversicherung nach KVG keine Risikoselektion vornehmen, d.h. sie müssen auch die schlechten

Risiken aufnehmen und dürfen die Mutterschaft nicht ausschliessen. Zudem sind gewisse Schutzbestimmungen zu beachten. Bei der Taggeldversicherung nach VVG ist dies hingegen nicht der Fall und es kann insbesondere die Mutterschaft ausgeschlossen werden. Bei solchen Verträgen wird in der Regel entweder bei Mutterschaft kein Taggeld geleistet, oder die Leistungsdauer wird auf zehn Wochen beschränkt. Damit wird die Zielsetzung des KVG, den Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft während 16 Wochen das Taggeld zu gewähren, in Frage gestellt. Arbeitnehmerinnen, welche über nach VVG abgeschlossene Kollektivversicherungsverträge bei Mutterschaft nur mangelhaft versichert sind, schliessen wegen der hohen Prämien kaum zusätzlich eine Einzeltaggeldversicherung ab. Von den nichterwerbstätigen Frauen verfügen nur wenige über einen umfassenden Taggeld-Schutz bei Krankheit und Mutterschaft. Es besteht aber keine gesamtschweizerische Statistik, aus der hervorgehen würde, wieviele erwerbstätige und nichterwerbstätige Frauen ein Taggeld bei Mutterschaft nach KVG und wieviele ein solches nach VVG versichert haben.

Die Forderungen nach einer Mutterschaftsversicherung werden mit dem KVG daher nicht erfüllt.

## 13 Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz

### 131 Heutige Regelung<sup>3</sup>

Im Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.II) finden sich die wichtigsten Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft.

- Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; dieser Zeitraum darf auf Verlangen der Wöchnerin bis auf sechs Wochen verkürzt werden, sofern durch ein ärztliches Zeugnis die wieder eingetretene Arbeitsfähigkeit ausgewiesen wird (Art. 35 Abs. 2 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. 14).
- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden; für stillende Mütter ist diese Vorschrift erst nach Ablauf von acht Wochen (eventuell sechs Wochen) nach der Niederkunft von Bedeutung, dann nämlich, wenn das Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft abgelaufen ist.
- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die sich erfahrungsgemäss auf die Gesundheit, die Schwangerschaft oder das Stillen nachteilig auswirken; auf ihr Verlangen sind sie von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind (Art. 67 der Verordnung 1 vom 14. Januar 1966 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1; SR 822.III).
- Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche gesetzliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, Überzeitarbeit ist also nicht zulässig (Art. 35 Abs. 1 ArG). Ausserhalb der Grenzen der Tagesarbeit dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 72 ArGV 1). Die Grenzen der Tagesarbeit betragen am Morgen 5 Uhr (vom 1. Mai bis 30. Sept.) bzw. 6 Uhr (vom 1. Okt. bis 30. April) und am Abend 20 Uhr (das ganze Jahr).

3 Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind dem Merkblatt des BIGA über den Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft entnommen.

Am 19. Februar 1992 hat der Bundesrat das Übereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), welches ein striktes Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie vorsah, gekündigt. Er hat dabei klar zum Ausdruck gebracht, dass er durch eine Änderung des Arbeitsgesetzes das Verbot der Frauennachtarbeit aufheben möchte. Mit Botschaft vom 2. Februar 1994 hat er dem Parlament einen entsprechenden Revisionsentwurf vorgelegt. Die am 22. März 1996 von der Bundesversammlung beschlossene Revision des Arbeitsgesetzes umfasste unter anderem die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Nachtarbeit und den Sonderschutz für Nachtarbeiterinnen bei Mutterschaft. Die Vorlage wurde jedoch in der Referendumsabstimmung vom 1. Dezember 1996 vom Volk abgelehnt. Sie enthielt die folgenden für den Mutterschaftsschutz wesentlichen Punkte:

- Die bisherigen Schutzbestimmungen für schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter wurden insofern erweitert, als dass die Möglichkeit der Kürzung des Beschäftigungsverbotes nach der Niederkunft von acht auf sechs Wochen wegfiel.
- Der Arbeitgeber hatte schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, ab der 8. Woche vor der Niederkunft nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten.
- Diese Verpflichtung galt auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft, wenn die Arbeitnehmerin durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigte, dass dies für ihre Gesundheit oder für die Gesundheit des Kindes notwendig sei.
- Konnte der Arbeitnehmerin keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden, so hatte sie während der obenerwähnten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

## 14 Arbeitsvertragsrecht

### 141 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft gemäss Obligationenrecht<sup>4</sup>

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Mutterschaft ist im Obligationenrecht vom 30. März 1911 (OR; SR 220) geregelt. Die entsprechende Bestimmung ist nicht mit der Dauer des Arbeitsverbotes nach Arbeitsgesetz koordiniert.

#### *Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers*

Einer Arbeitnehmerin, die wegen Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat der Arbeitgeber, wie bei anderen unverschuldeten Arbeitsverhinderungen (z.B. Krankheit oder Unfall), für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis drei Monate gedauert hat (bei unbefristetem Arbeitsverhältnis) oder zum vornherein für mehr als drei Monate eingegangen wurde (bei befristetem Arbeitsverhältnis); gegebenenfalls ist auch eine angemessene Vergütung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR). Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung; nur wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, kann sie Leistungen gestützt auf Artikel 324a OR verlangen. Während der Schwangerschaft sowie nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbotes kann der Arbeitgeber deshalb die Lohnfortzahlung von einem Arztzeugnis abhängig machen. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht nur solange wie das Arbeits-

4 Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind dem Merkblatt des BIGA über den Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft entnommen.

verhältnis selber, im gekündigten Arbeitsverhältnis also nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Andererseits können die Lohnfortzahlungspflicht und ihre Dauer auch nicht von der Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf des achtwöchigen Beschäftigungsverbotens abhängig gemacht werden, ausser bei Leistungen, die den gesetzlichen Mindestanspruch übersteigen.

#### *Dauer der Lohnfortzahlungspflicht*

Im ersten Dienstjahr (meistens nicht identisch mit Kalenderjahr) ist unter den genannten Voraussetzungen der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten; in den folgenden Dienstjahren, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen, für eine "angemessene längere Zeit" (Art. 324a Abs. 2 und 3 OR).

Für die Ermittlungen der "angemessenen längeren Zeit" haben einzelne Arbeitsgerichte Richtlinien aufgestellt.

Es bestehen drei gebräuchliche Richtlinien:

die "Berner-Tabelle", nach der die Leistungspflicht

im 2. Dienstjahr:	1 Monat,
im 3. und 4. Dienstjahr:	2 Monate,
im 5. bis 9. Dienstjahr:	3 Monate,
im 10. bis 14. Dienstjahr:	4 Monate

usw. dauert;

die "Zürcher-Skala"<sup>5</sup>, nach der die Lohnfortzahlungspflicht

im 2. Dienstjahr:	8 Wochen,
im 3. Dienstjahr:	9 Wochen,
im 4. Dienstjahr:	10 Wochen

usw. dauert;

die "Basler-Skala", nach der die Lohnfortzahlungspflicht

im 2. und 3. Dienstjahr:	4 Monate
--------------------------	----------

usw. dauert.

Die Berner-Tabelle hat die grösste Verbreitung gefunden.

Es handelt sich dabei nach überwiegender Lehrmeinung und Gerichtspraxis um Leistungen, die der Arbeitgeber pro Dienstjahr insgesamt zu erbringen hat. Dieser Gesamtanspruch kann daher durch andere unverschuldete Arbeitsverhinderungen (z.B. Krankheit) im gleichen Dienstjahr unter Umständen bereits ganz oder teilweise "aufgebraucht" sein; dadurch verringert sich der Lohnfortzahlungsanspruch bei Mutterschaft im gleichen Masse. Bei Beginn eines neuen Dienstjahres während der schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingten Arbeitsverhinderung entsteht wieder ein neuer Anspruch, dessen Höchstdauer sich nach dem entsprechenden Dienstjahr bemisst.

---

<sup>5</sup> Es handelt sich hier um die "neue Zürcher-Skala", die seit einigen Jahren vom Arbeitsgericht Zürich angewendet wird. Die "alte Zürcher-Skala", an die sich vermutlich nach wie vor einige Arbeitsgerichte halten, sieht - gegenüber der neuen Skala - in den entsprechenden Dienstjahren jeweils vier Wochen weniger Lohnzahlung vor.

### *Abweichende Regelung über die Lohnzahlung*

Durch schriftliche Vereinbarung (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag) kann über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung eine abweichende Regelung getroffen werden, die aber für die Arbeitnehmerin mindestens gleichwertig sein muss (Art. 324a Abs. 4 OR). Es handelt sich dabei meist um eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Taggeldversicherung. Bei einer anerkannten Krankenkasse abgeschlossene Versicherungen umfassen bei Mutterschaft Taggeldleistungen während 16 Wochen, wovon mindestens acht Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Eine allfällige private, von der Arbeitnehmerin allein bezahlte Taggeldversicherung entlastet den Arbeitgeber nicht von der Lohnzahlung nach OR.

### *Pflege und ärztliche Behandlung bei Hausgemeinschaft*

Bei Hausgemeinschaft hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin zusätzlich zur Lohnzahlung vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an für eine beschränkte Zeit die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren. Im ersten Dienstjahr gilt dies für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen (Art. 328a Abs. 2 und 3 OR).

### *Kürzung des Ferienanspruchs bei Absenzen wegen Schwangerschaft und Niederkunft*

Grundsätzlich berechtigten Abwesenheiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin von mehr als einem Monat den Arbeitgeber zur Kürzung des Ferienanspruches. Ist die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft nicht länger als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, dürfen die Ferien jedoch nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 3 OR). Dauert die Arbeitsabsenz hingegen länger als zwei Monate, können die Ferien für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt werden (Art. 329b Abs. 1 OR). Bei drei vollen Monaten Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft und Niederkunft können die Ferien um einen Zwölftel, bei vier vollen Monaten um zwei Zwölftel gekürzt werden usw.

## 142 Gesamtarbeitsverträge

1994 wurden in einer Untersuchung<sup>6</sup> die Regelungen bei Mutterschaft in den Gesamtarbeitsverträgen erhoben (Stand Aug. 1993). Die Stichprobe umfasste die 68 grössten der insgesamt 647 Vertragsbereiche, die 2 000 oder mehr Unterstellte umfassen. Mit diesen 68 Gesamtarbeitsverträgen wurden 1,24 Millionen Unterstellte (Männer und Frauen) erfasst, was 88,7 Prozent sämtlicher Gesamtarbeitsverträgen Unterstellten von 1,402 Millionen ausmacht. Den untersuchten 68 Gesamtarbeitsverträgen waren 405 200 Frauen unterstellt. Es wurden die folgenden Regelungstypen in den Gesamtarbeitsverträgen unterschieden:

- Es wird ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft festgesetzt, der sich von der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall unterscheidet (53,7% der einem der untersuchten Gesamtarbeitsverträge unterstellten Frauen).
- Die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall werden auch auf Schwangerschaft und Mutterschaft angewendet (41,3% der einem der untersuchten Gesamtarbeitsverträge unterstellten Frauen).
- Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft ist nicht geregelt (5,1% der einem der untersuchten Gesamtarbeitsverträge unterstellten

6 Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Mutterschaftsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen, Kurzauswertung, Bern, März 1994

Frauen). Es gelten die Bestimmungen des OR. Bei der Auswertung wurde die "Berner Skala" herangezogen.

Für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist auch bei den allermeisten Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen die Dauer des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung. Allerdings ist der Anspruch oft schon im ersten Dienstjahr wesentlich höher als der Anspruch von drei Wochen nach Obligationenrecht. Durchschnittlich ergibt sich folgender Anspruch:

Im 1. Dienstjahr	7,1	Wochen
Im 2. Dienstjahr	9,6	Wochen
Im 3. und 4. Dienstjahr	10,7	Wochen
Im 5. bis 9. Dienstjahr	14,6	Wochen
Im 10. bis 19. Dienstjahr	21,5	Wochen
Ab dem 20. Dienstjahr	28,5	Wochen

Die Unterschiede sind aber gross, so werden im ersten Jahr 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 Gesamtarbeitsverträge, denen anteilmässig besonders viele Frauen angehören, weniger günstige Regelungen bei Mutterschaft. Zu beachten ist ausserdem, dass in der Regel von einer maximalen Arbeitsverhinderung wegen Mutterschaft von vier Monaten ausgegangen wird. Längere Ansprüche können daher wegen Mutterschaft allein nicht ausgeschöpft werden.

Die Tabelle im Anhang 2 enthält eine Aufstellung der Regelungen aller untersuchten Gesamtarbeitsverträge.

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

In der Bundesverwaltung und in den Verwaltungen von 14 Kantonen beträgt der Mutterschaftsurlaub 16 Wochen bzw. vier Monate. Beim Bund wird er jedoch nur in voller Länge gewährt, wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat. Auch die Kantone kennen z.T. Karenzfristen. Dazu ist zu beachten, dass der Urlaub in den meisten Kantonen der deutschsprachigen Schweiz nur dann in voller Länge gewährt wird, wenn das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub weitergeführt wird. Die Regelungen sind aus der Tabelle im Anhang 3 ersichtlich.

### **144 Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Obligationenrecht<sup>7</sup>**

#### *Kündigungsschutz*

Der Arbeitgeber darf unbefristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Frauen oder Wöchnerinnen, sofern die Probezeit abgelaufen ist, 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 (auch nach Ablauf der Sperrfrist).

<sup>7</sup> Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind dem Merkblatt des BIGA über den Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft entnommen.

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

### *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. Es besteht daneben die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag früher zu beenden.

Die Wahl des Zeitpunktes, an dem das Arbeitsverhältnis (durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) beendet werden soll, hat einen Einfluss auf die Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeitnehmerin.

### *Abgrenzung zur fristlosen Auflösung, zum Aufhebungsvertrag und zum befristeten Arbeitsverhältnis*

Nicht unter die Vorschriften über den Kündigungsschutz fallen:

- die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund (Art. 337 ff. OR);
- die Auflösung des Arbeitsverhältnisses 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;
- das befristete Arbeitsverhältnis: dieses endet, sofern nichts anderes verabredet ist, ohne Kündigung mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit, so z.B. das Lehrverhältnis (Art. 344a Abs. 2 OR).

## **15      Andere Leistungen bei Mutterschaft und an Eltern**

### **151     Geburtszulagen**

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

- |                |              |  |
|----------------|--------------|--|
| - Luzern       | 800 Franken  |  |
| - Uri          | 1000 Franken |  |
| - Schwyz       | 800 Franken  |  |
| - Freiburg     | 1500 Franken | (auch bei Adoption)                                      |
| - Solothurn    | 600 Franken  |  |
| - Schaffhausen | 660 Franken  | (bei AHV-pflichtigem Einkommen bis zu 47 300 Fr.)        |
| - Waadt        | 1500 Franken | (auch bei Adoption; bei Mehrlingsgeburten verdoppelt)    |
| - Wallis       | 1365 Franken | (auch bei Adoption; bei Mehrlingsgeburten um 50% erhöht) |
| - Neuenburg    | 1000 Franken |  |
| - Genf         | 1000 Franken | (auch bei Adoption)                                      |
| - Jura         | 744 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 Familienzulagenanspruch ist nämlich an die Erwerbstätigkeit gekoppelt und in der Regel sind die Väter erwerbstätig. Liegen bei beiden miteinander verheirateten Eltern die Voraussetzungen zum Bezug von Familienzulagen vor (Anspruchskonkurrenz), so geht nach den meisten kantonalen Gesetzgebungen der Anspruch des Ehemannes vor.

Das Bundespersonal (hier werden je Kind 530 Fr. ausgerichtet) sowie das Personal von verschiedenen Kantonen und Gemeinden erhält ebenfalls Geburtszulagen (s. Tabelle im Anhang 3).

## **152 Kantonale Bedarfsleistungen an Eltern**

Zehn Kantone (ZH, LU, GL, ZG, FR, SH, SG, GR, VD und TI) kennen heute Bedarfsleistungen, die an Mütter und z.T. auch an Väter ausgerichtet werden. Diese Bedarfsleistungen lehnen sich an das System der Ergänzungsleistungen (EL) an, auf welche die Alters- und Invalidenrentnerinnen und -rentner Anspruch haben, sofern ihr Einkommen eine gewisse Grenze nicht erreicht. Auch für die Bedarfsleistungen an Eltern gelten Einkommensgrenzen, die sich etwa in der Höhe derjenigen für die EL bewegen. Gemäss den Ansätzen für 1997 betragen die Einkommensgrenzen für die EL für Alleinstehende 17 090, für Ehepaare 25 635 Franken im Jahr, plus einem Zuschlag je Kind und weiteren Zuschlägen. Bei den Bedarfsleistungen für Eltern wird je nach Kanton während 6 - 24 Monaten (Tessin bis zu drei Jahren) der Differenzbetrag vom Einkommen zur Einkommensgrenze (Lebensbedarf) ausgerichtet. Es handelt sich bei diesen Bedarfsleistungen um eine Mischform zwischen Sozialversicherung und Sozialhilfe: es besteht zwar ein Rechtsanspruch auf Leistungen, der Anspruch und die Höhe der Leistung sind aber, im Gegensatz zu einer Versicherungsleistung, vom Einkommen und Vermögen der Bezügerin oder des Bezügers abhängig.

Im Anhang 4.1 werden die Regelungen der Kantone beschrieben. Dort finden sich auch zwei Übersichtstabellen über die Grundsätze (Anhang 4.2) und die Leistungen (Anhang 4.3).

## **16 Mängel der heutigen Regelung und Notwendigkeit der Verbesserung des Mutterschaftsschutzes**

Für die Pflegeleistungen kommt die Krankenversicherung auf. Mit der Einführung des Obligatoriums der Krankenpflegeversicherung auf den 1. Januar 1996 ist sichergestellt, dass die Kosten der Krankenpflege bei Mutterschaft für alle Frauen in der Schweiz gedeckt sind. Es mag zwar stossend scheinen, die mutterschaftsbedingten Kosten zusammen mit denjenigen von Krankheit zu decken, und es wurde auch immer wieder gefordert, auch diesen Bereich im Rahmen einer eigenständigen Mutterschaftsversicherung zu regeln. Gute Gründe sprechen aber dafür, die geltende Regelung beizubehalten. So sind die Leistungen für Krankenpflege bei Mutterschaft mit dem neuen KVG in jeder Hinsicht befriedigend geregelt. Damit entfallen auch die Abgrenzungsprobleme, ob eine Leistung nun infolge Mutterschaft oder Krankheit zu erbringen ist, etwa bei Erkrankungen oder Komplikationen während der Schwangerschaft und bei oder nach der Niederkunft. Die Krankenpflegeleistungen sollen daher nicht Gegenstand der Mutterschaftsversicherung bilden.

Die gravierendste Lücke beim Mutterschaftsschutz besteht jedoch darin, dass der Erwerbsausfall nicht in jedem Fall während des achtwöchigen Arbeitsverbotes nach der Niederkunft durch eine entsprechende Lohnfortzahlungspflicht oder durch eine Ersatzleistung, wie z.B. ein Taggeld, zwingend abgedeckt ist. Die entsprechenden Ansprüche der Frauen, wie sie oben in den Ziffern 142 und 143 beschrieben sind, sind ungenügend und erfüllen das Gebot der Rechtsgleichheit in keiner Weise. Sie hängen vom Dienstalter ab, was gerade für den Fall der Mutterschaft besonders stossend ist. Vor allem jüngere Frauen werden Mutter. Diese weisen oft kein genügend hohes Dienstalter auf, sei es, weil sie noch nicht lange erwerbstätig waren, sei es, weil sie, um berufliche Erfahrungen zu sammeln, die Stelle wechselten. Es werden gemäss "Berner-Tabelle" ab dem zehnten Dienstjahr und gemäss "Basler-Skala" ab dem elften Dienstjahr vier Monate Lohnfortzahlung geschuldet. Auch die "neue Zürcher Skala" gemäss Beschluss des Arbeitsgerichtes Zürich vom Oktober 1992 setzt den Anspruch erst ab dem zehnten Dienstjahr auf 16 Wochen fest.

Der Verfassungsauftrag ist damit heute zweifellos noch nicht erfüllt. Bei der Aufnahme des Familienschutzartikels 34 *quinquies* in die Bundesverfassung stand wohl die Frage der Deckung der Pflegekosten im Vordergrund (welche schon damals von der Krankenversicherung übernommen wurden), damit erschöpften sich aber schon vor Aufnahme des Familienschutzartikels die Ziele einer Mutterschaftsversicherung nicht. So sah bereits die "Lex Forrer" vom 5. Oktober 1899, die in der Volksabstimmung vom 20. Mai 1900 abgelehnt wurde, Leistungen bei Mutterschaft vor, die ein Taggeld von 60 Prozent des anrechenbaren Verdienstes für höchstens sechs Wochen nach der Niederkunft einschlossen. Für Arbeitnehmerinnen mit geringem Einkommen war ein Obligatorium dieses Versicherungsschutzes vorgesehen.

## **17 Internationaler Vergleich: Der Mutterschaftsschutz auf internationaler Ebene, in den Ländern der EU, in Liechtenstein und in Norwegen**

### **171 Internationale Regelung im Bereich des Mutterschaftsschutzes**

#### **171.1 Übereinkommen der UNO**

Der Internationale Pakt vom 16. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (SR 0.103.1) ist für die Schweiz am 18. September 1992 in Kraft getreten. In Artikel 9 wird das Recht eines jeden auf Soziale Sicherheit, die die Sozialversicherung einschliesst, anerkannt.

Daneben sieht Artikel 10 Ziffer 2 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 aus der Sozialen Sicherheit erhalten.

Die Vertragsstaaten verpflichten sich, unter Ausschöpfung aller ihrer Möglichkeiten, Massnahmen zu treffen, um nach und nach mit allen geeigneten Mitteln, vor allem durch gesetzgeberische Massnahmen, die volle Verwirklichung der in diesem Pakt anerkannten Rechte zu erreichen. Mit der Einführung einer Mutterschaftsversicherung ergänzt die Schweiz ihr System der Sozialen Sicherheit und macht so einen weiteren Schritt in Richtung ihres internationalen Engagements. Indem der Gesetzesentwurf die

Gleichbehandlung von Angehörigen der Schweiz und des Auslands vorsieht, erfüllt dieser die Voraussetzungen des Artikels 2 des Paktes.

Darüber hinaus gilt das zu Artikel 8 der Europäischen Sozialcharta (vgl. Ziff. 51) gesagte auch für Artikel 10 Ziffer 2 des Paktes.

Das Übereinkommen von 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau ist für die Schweiz am 26. April 1997 in Kraft getreten. Nach Artikel 11 Absatz 2 Buchstabe a und b treffen die Vertragsstaaten Massnahmen zum Verbot der Entlassung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaubs und zur Einführung eines bezahlten oder mit vergleichbaren sozialen Vorteilen verbundenen Mutterschaftsurlaubs.

## 171.2 Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Der Schutz der Mutterschaft ist in den folgenden Bestimmungen der IAO geregelt:

- Übereinkommen über den Mutterschutz Nr. 3 von 1919;
- Übereinkommen Nr. 103 vom 28. Juni 1952 (Neufassung des Übereinkommens Nr. 3);
- die diese Übereinkommen ergänzenden Empfehlungen;
- Teil VIII des Übereinkommens Nummer 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit vom 28. Juni 1952, der sich spezifisch mit den Mutterschaftsleistungen befasst;
- Artikel 7 des Übereinkommens Nr. 171 über Nachtarbeit vom 26. Juni 1990, über den Mutterschaftsschutz von Arbeitnehmerinnen, die Nachtarbeit verrichten.

Die Schweiz hat weder das Übereinkommen Nr. 3 noch die Übereinkommen Nr. 103 oder 171 ratifiziert. Das Übereinkommen Nr. 102 wurde ratifiziert, ohne den Teil VIII

Das *Übereinkommen Nr. 3* ist auf in Gewerbe- und Handelsbetrieben beschäftigte Frauen anwendbar und sieht einen gleichmässig auf die Zeit vor und nach der Niederkunft aufzuteilenden Mutterschaftsurlaub von zwölf Wochen vor, wobei ein sechswöchiger Urlaub nach der Niederkunft obligatorisch ist. Zudem hat jede Frau während ihres Urlaubs Anspruch auf unentgeltliche Behandlung durch einen Arzt oder eine Hebamme und erhält eine aus öffentlichen Mitteln oder durch eine Versicherung aufgebrachte Unterstützung, die ihr und ihrem Kind einen angemessenen Unterhalt garantiert. Das Übereinkommen verbietet es den Arbeitgebern, das Arbeitsverhältnis während des Mutterschaftsurlaubs oder während einer durch die Schwangerschaft oder die Niederkunft bedingten Krankheit zu kündigen.

Das *Übereinkommen Nr. 103* revidiert das Übereinkommen Nr. 3 ohne dieses jedoch ausser Kraft zu setzen. Beide Übereinkommen behalten so ihre Gültigkeit. Das Übereinkommen Nr. 103 findet Anwendung auf Frauen, die in industriellen Betrieben oder mit nichtindustriellen oder mit landwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind, einschliesslich der Heimarbeiterinnen. Entsprechend dem Übereinkommen Nr. 3 wird hier ein Mutterschaftsurlaub von zwölf Wochen gewährt sowie ein angemessener Unterhalt für Mutter und Kind garantiert. Ausserdem regelt das Übereinkommen, dass die Höhe der im Rahmen einer sozialen Pflichtversicherung ausgerichteten Entschädigung so festgelegt wird, dass sie – sofern sie sich nach dem früheren Verdienst der Frau richtet – mindestens zwei Drittel desselben zu betragen hat. Die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung übernehmen Arbeitgeber allein oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeinsam, wobei innerhalb des gleichen Betriebes

Männer und Frauen gleichermaßen zur Zahlung von Beiträgen (berechnet aufgrund des Verdienstes) verpflichtet sind.

Das *Übereinkommen Nr. 102* über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit sieht in Teil VIII (Art. 46 – 52) vor, dass Leistungen während der ganzen Dauer des gedeckten Falls zu gewähren sind, wobei die regelmässig wiederkehrende Zahlung jedoch auf zwölf Wochen begrenzt werden kann. Teil XI legt die Höhe der Zahlungen fest. Diese werden nach dem früheren Verdienst eines Typus von Leistungsempfänger bemessen, der entweder ein gelernter männlicher Arbeitnehmer eines bestimmten Industriezweiges oder ein gewöhnlicher erwachsener männlicher ungelerner Arbeiter eines bestimmten wirtschaftlichen Zweiges sein kann. Die Leistungen bei Mutterschaft dürfen 45 Prozent des massgebenden Lohnes nicht unterschreiten. Für die Finanzierung sieht das *Übereinkommen Nr. 102* eine gemeinsame Bestimmung vor, die für alle Versicherungszweige gilt, mit Ausnahme der Familienleistungen und, sofern hierfür ein besonderer Zweig besteht, der Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Diese Bestimmung, die also auch die Mutterschaftsversicherung betrifft, hält fest, dass "die Gesamtsumme der von den geschützten Arbeitnehmern aufzubringenden Beiträge 50 von Hundert der Gesamtsumme der für den Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Ehefrauen und Kinder bestimmten Mittel nicht übersteigen darf." Weiter sieht das *Übereinkommen* vor, dass die Aufwendungen für die nach diesem *Übereinkommen* gewährten Leistungen und die Kosten für ihre Verwaltung gemeinschaftlich durch Beiträge oder Steuern oder aus beiden Quellen zusammen zu bestreiten sind, und zwar so, dass Härten für Minderbemittelte vermieden werden und der wirtschaftlichen Lage des Mitglieds und der geschützten Personengruppen Rechnung getragen wird.

Das *Übereinkommen Nr. 171* gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme derjenigen, die in der Landwirtschaft, der Viehzucht, der Fischerei, dem Seetransport und der Binnenschifffahrt beschäftigt sind. Artikel 7 hält fest, dass es Massnahmen zu treffen gilt, um sicherzustellen, dass für Arbeitnehmerinnen, die sonst Nachtarbeit verrichten müssten, eine Alternative zur Nachtarbeit zur Verfügung steht und dies vor und nach der Niederkunft während eines Zeitraums von mindestens 16 Wochen, davon mindestens acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Diese Massnahmen können die Veretzung zu einer Tagarbeit, soweit dies möglich ist, die Bereitstellung von Leistungen der sozialen Sicherheit oder eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs umfassen. Während dieser 16 Wochen darf eine Arbeitnehmerin nicht entlassen oder darf ihr nicht gekündigt werden. Hinzu kommt, dass ihr Einkommen auf einem Niveau zu halten ist, das für einen angemessenen Lebensunterhalt der Arbeitnehmerin und ihres Kindes ausreicht. Weiter darf sie die Vorteile hinsichtlich Status, Dienstalter und Beförderung, die mit ihrem regulären Nachtarbeitsplatz verbunden sein können, nicht verlieren.

### 171.3 **Übereinkommen des Europarates**

Im Bereich der Sozialen Sicherheit ist der Europarat insbesondere bestrebt, verschiedene Mindestnormen zu erarbeiten, indem *Übereinkommen* abgeschlossen und Empfehlungen herausgegeben werden. Bestimmungen betreffend den Mutterschaftsschutz sind in den folgenden Rechtsinstrumenten enthalten:

- Europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961;
- Europäische Sozialcharta (revidiert) vom 3. Mai 1996
- Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit vom 16. April 1964;
- Revidierte Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit vom 6. November 1990.

Die *Europäische Sozialcharta* vom 18. Oktober 1961 ist das Pendant zur Europäischen Menschenrechtskonvention, was die wirtschaftlichen und sozialen Rechte anbelangt. Die Schweiz hat die Charta am 6. Mai 1976 unterzeichnet, eine Ratifizierung wurde jedoch durch das Parlament 1987 abgelehnt, so dass dieses Abkommen für unser Land nicht bindend ist. Das Parlament befasst sich nun erneut mit dieser Frage, nachdem eine parlamentarische Initiative aus dem Jahre 1991 die Ratifizierung der Charta verlangt hat. In der Herbstsession 1996 hat der Nationalrat das Dossier an die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit zurückgewiesen. Artikel 12 der Charta, der das Recht auf soziale Sicherheit vorsieht, gehört zu den sieben Artikeln, die den "harten Kern" der Charta bilden; fünf von diesen sieben müssen vollumfänglich angenommen werden, um die Charta ratifizieren zu können (siehe Botschaft des Bundesrates vom 13. Juni 1983 betreffend die Europäische Sozialcharta; BBl 1983 II 1241). Artikel 12 Ziffer 3 der Charta sieht insbesondere vor, dass die Vertragsparteien sich bemühen, "das System der Sozialen Sicherheit fortschreitend auf einen höheren Stand zu bringen". Die Einrichtung einer wirklichen Mutterschaftsversicherung in der Schweiz ist deshalb im Sinn dieser Bestimmung. Die Bestimmungen zum Mutterschaftsschutz im Speziellen sind in Artikel 8 "Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Schutz" enthalten. Dieser legt unter Ziffer 1 die Verpflichtung der Vertragsparteien fest, Arbeitnehmerinnen vor und nach der Niederkunft eine Arbeitsbefreiung von insgesamt mindestens 12 Wochen zu gewähren, und zwar entweder in Form eines bezahlten Urlaubs oder durch angemessene Leistungen der sozialen Sicherheit oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln. Artikel 17 "Das Recht der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz" sei ebenfalls erwähnt. Er bezieht sich zwar nicht auf die Mutterschaftsversicherung, besagt jedoch, dass, um die wirksame Ausübung des Rechtes der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz zu gewährleisten, die Vertragsparteien alle hierzu geeigneten und notwendigen Massnahmen treffen werden, einschliesslich der Schaffung und Unterhaltung geeigneter Einrichtungen und Dienste. Artikel 8 Ziffer 1 wurde von Österreich, Belgien, Zypern, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Grossbritannien, Portugal, Spanien, Schweden sowie den Niederlanden angenommen. Weder Artikel 8 noch Artikel 17 gehören zum "harten Kern" der Charta.

Die *Europäische Sozialcharta (revidiert)* vom 3. Mai 1996 bringt die Charta von 1961 auf den aktuellen Stand und passt sie materiell an. Das Recht auf soziale Sicherheit ist in Artikel 12 enthalten. Artikel 8 erhöht den Mutterschaftsurlaub auf mindestens 14 Wochen. Die revidierte Charta ist noch nicht in Kraft getreten.

Die *Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit* vom 16. April 1964 entspricht im wesentlichen dem Übereinkommen Nr. 102 der IAO. Sie wird durch ein Protokoll, das höhere Normen festlegt, ergänzt. Teil VIII der Ordnung befasst sich mit den Leistungen bei Mutterschaft. Aus diesen Bestimmungen geht hervor, dass die Leistungen während der ganzen Dauer des gedeckten Falles zu gewähren sind, wobei der Staat jedoch die Leistungsdauer auf zwölf Wochen beschränken kann. Die Schweiz hat die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit ohne Teil VIII ratifiziert, nicht aber das Protokoll.

In den achtziger Jahren erachtete man eine Revision der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit als wünschenswert. In der Folge wurde die *Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit (revidiert)* am 6. November 1990 angenommen. Durch ihr Inkrafttreten wird die Ordnung von 1964 nicht ausser Kraft gesetzt. Da bis zum heutigen Zeitpunkt noch kein Staat die revidierte Ordnung ratifiziert hat, ist diese jedoch noch nicht in Kraft getreten. Die Mutterschaftsleistungen sind unter Teil VIII der revidierten Ordnung geregelt. Vorgesehen ist ein Anspruch auf Mutterschaftsleistungen wäh-

rend der ganzen Dauer des gedeckten Falles. Der Staat hat die Möglichkeit, die Leistungsdauer der regelmässig wiederkehrenden Zahlung auf 14 Wochen zu beschränken.

Wie das Übereinkommen Nr. 102 der IAO legen die zwei genannten Ordnungen im Teil XI die Höhe der Leistungen fest. Diese haben gemäss der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit 45 Prozent des massgebenden Lohnes und gemäss Protokoll zur Ordnung der Sozialen Sicherheit 50 Prozent zu erreichen. In der revidierten Ordnung liegt der Ansatz bei 50 Prozent, wenn der Typus des Leistungsempfängers alleinstehend ist und bei 65 Prozent, wenn er für den Unterhalt einer Familie aufzukommen hat.

Zusätzlich zu den erwähnten Übereinkommen, die für die ratifizierenden Staaten verbindlich sind, enthalten verschiedene Entschliessungen und Empfehlungen des Ministerkomitees weitere punktuelle Bestimmungen. Hier nur drei Beispiele:

- Entschliessung (68) 37 zu gesetzgeberischen und reglementarischen Massnahmen für die Kompensierung von familiären Verpflichtungen<sup>8</sup>
- Entschliessung (70) 15 zum sozialen Schutz von alleinstehenden Müttern und ihren Kindern<sup>8</sup>
- Entschliessung (75) 28 zum sozialen Schutz von Hausfrauen<sup>8</sup>
- Empfehlung Nr. R (96) 5 über die Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie<sup>8</sup>

#### 171.4 Bestimmungen der Europäischen Union

Mit dem Inkrafttreten des Maastrichter Vertrages am 1. November 1993 hat die Europäische Union ihre soziale Dimension verstärkt. Insbesondere durch die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ganzen europäischen Raum, der Zusammenrechnung der Versicherungszeiten, der Inländerbehandlung im Gastland sowie der Auszahlung von Leistungen an Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter und Selbständigerwerbende im ganzen europäischen Raum stellt die Union in verschiedener Hinsicht einen Europäischen Sozialraum dar.

Im Bereich der Mutterschaftsversicherung in erster Linie massgebend ist die Richtlinie 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft [AbEG] Nr. L 348 vom 28. 11. 1992, S. 1). Richtlinien sind für die Mitgliedstaaten in bezug auf das festgelegte Ziel verbindlich; sie müssen in der darin vorgeschriebenen Zeit auf nationales Recht übertragen werden, wobei jeder Mitgliedstaat bei der Wahl der entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften frei ist. Die angesprochene Richtlinie folgte auf die Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit (AbEG Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1), die gestützt auf Artikel 118a des Vertrages von Rom erarbeitet wurde.

Die *Richtlinie 92/85/EWG* sieht verschiedene Massnahmen zum Schutze von Schwangeren vor, wie zum Beispiel die Versetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagesarbeit oder die Dispensierung von Nachtarbeit während eines von den zuständigen einzelstaatlichen Behörden festzulegenden Zeitraums nach der Entbindung, die Freistellung von

der Arbeit für Vorsorgeuntersuchungen ohne Gehaltseinbussen, das Verbot der Kündigung oder auch die Garantie der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte während des Mutterschaftsurlaubs. In Artikel 8 ist insbesondere der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung, der sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilt je nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geregelt. Es handelt sich dabei um ein Recht und nicht um eine Verpflichtung seitens der betroffenen Frauen. Zwei Wochen Mutterschaftsurlaub sind jedoch obligatorisch. Während dieser Zeit muss die Fortzahlung eines Arbeitsentgeltes und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet werden. Der Begriff "Arbeitsentgelt und/oder der Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung" wird in Artikel 11 Absatz 3 erläutert. Darin heisst es, dass "die Sozialleistung [...] als angemessen gilt, wenn sie mindestens den Bezügen entspricht, die die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde, wobei es gegebenenfalls eine von den einzelstaatlichen Gesetzgebern festgelegte Obergrenze gibt." An dieser Stelle präzisiert der Rat, dass der Hinweis auf die Gesundheit, der in dieser Bestimmung gemacht wird, in keiner Weise die Schwangerschaft oder die Geburt mit einer Krankheit gleichsetzt. Die hier hergestellte Verbindung erfolgt aus rein technischen Gründen und dient lediglich dazu, einen konkreten, festen Bezugsbetrag in allen Mitgliedstaaten für die Festlegung des Mindestbetrages der zu zahlenden Mutterschaftsleistung vorzusehen. Diese Bestimmungen sind nur Mindestmassnahmen, die in den meisten Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten bereits überholt sind (s. Ziff. 172). Letztere dürfen nicht auf Bestimmungen dieser Richtlinie zurückgreifen, um einen Abbau des Leistungsniveaus zu rechtfertigen, das bereits vor dem Erlass dieser Richtlinie bestanden hat. Dies geht aus Artikel 1 Absatz 3 hervor. Bis am 19. Oktober 1994 hatten die Mitgliedstaaten Zeit, diese Richtlinie auf nationales Recht zu übertragen, die von den Staaten der EFTA, die heute Mitglied des EWR sind, ebenfalls übernommen wurde. Für sie gilt die gleiche Frist.

Am Rande erwähnt sei die Richtlinie 86/613 EWG vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz (AbEG Nr. L 359 vom 19. Dez. 1986, S. 56). In Artikel 8 verpflichten sich die Mitgliedstaaten zu prüfen, ob und unter welchen Bedingungen die selbständigen erwerbstätigen Frauen sowie die Ehefrauen von selbständigen Erwerbstätigen während der Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft entweder Zugang zu Vertretungsdiensten oder zu sozialen Diensten, die in dem Gebiet bestehen, oder im Rahmen eines Sozialversicherungssystems bzw. jedes anderen staatlichen Systems des sozialen Schutzes Geldleistungen erhalten können.

Schliesslich wurde erst im letzten Jahr die Richtlinie 96/34 EG (3. Juni 1996) zu der von der Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub herausgegeben (AbEG Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4). Dies ist die erste Richtlinie, durch die eine auf Gemeinschaftsebene zwischen den Sozialpartnern geschlossene Vereinbarung durchgeführt wird, gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem EWG-Vertrag beigelegt ist. Mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs von Grossbritannien und Nordirland haben 14 Mitgliedstaaten die Richtlinie angenommen. Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub sieht ein Individualrecht auf einen Elternurlaub bei einer Geburt oder Adoption eines Kindes vor, und zwar für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, um sich während mindestens dreier Monate bis zu einem festgelegten Alter, aber höchstens bis das Kind acht

Jahre alt ist, um letzteres kümmern zu können. Der Urlaub ist unbezahlt. Die Arbeitnehmer haben bei einer Anfrage auf Elternurlaub einem Kündigungsschutz zu unterliegen. Nach dem Urlaub hat der Arbeitnehmer, bzw. die Arbeitnehmerin, Anspruch auf ihre frühere Tätigkeit, wobei die anerkannten Rechte oder Anwartschaften bestehen bleiben. Aus zwingenden familiären Gründen beim Vorliegen höherer Gewalt, erlaubt es die Richtlinie den Arbeitnehmern im übrigen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen.

## **172 Der Mutterschaftsschutz in den Ländern der EU, in Liechtenstein und in Norwegen**

Was den sozialen Schutz der Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft betrifft, besteht in der Schweiz gegenüber Europa ein starker Nachholbedarf. Die Tabelle im Anhang 5 gibt eine Übersicht über den Mutterschaftsschutz in den Ländern der EU, in Liechtenstein und in Norwegen. Im Folgenden werden die Regelungen in Deutschland, Österreich, Dänemark, Spanien, Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, in den Niederlanden und in Schweden näher vorgestellt. Die in Klammern angegebenen Werte in Schweizerfranken basieren auf den Devisenkursen des Jahresmittels 1996.

### **Deutschland**

Das Mutterschutzgesetz gilt für Arbeitnehmerinnen sowie für Frauen in beruflicher Ausbildung mit Arbeitsplatz in Deutschland. Während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz. Für werdende und stillende Mütter gelten Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz wie Verbot von Akkord-, Fließband-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bei Lohngarantie u.a.m. Während einer Schutzfrist, die sechs Wochen vor der Geburt beginnt und acht Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen) danach endet, besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot.

Mutterschaftsgeld wird für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt. Für Arbeitnehmerinnen, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse sind, beträgt das Mutterschaftsgeld rund 750 DM (616 sFr.) im Monat. Den darüber hinausgehenden Teil bis zum bisherigen durchschnittlichen Nettoeinkommen trägt der Arbeitgeber (bei kleinen Betrieben zahlt die Ausgleichskasse). Versicherte ohne Anspruch auf Mutterschaftsgeld erhalten nach der Entbindung ein Entbindungsgeld von 150 DM (123 sFr.). Arbeitnehmerinnen, welche die Vorbedingungen erfüllen, jedoch nicht oder privat krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 400 DM (328 sFr.). Diesen Betrag bezahlt der Bund. Privat- und nichtversicherte Arbeitnehmerinnen erhalten den gleichen Arbeitgeberzuschuss wie die Frauen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Das Mutterschaftsgeld ist steuer- und sozialabgabenfrei.

Arbeitnehmerinnen, Auszubildende, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Erziehungsurlaub im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen. Der Erziehungsurlaub dauert höchstens bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes. Wenn bei Adoption eines Kindes oder Aufnahme eines Kindes mit dem Ziel der Adoption das Kind nicht unmittelbar nach der Geburt aufgenommen wurde, verkürzt sich der Erziehungsurlaub nicht. Während des Erziehungsurlaubs besteht ein umfassender Kündigungsschutz. Anspruch haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn das Kind mit ihnen zusammen im selben Haushalt lebt, sie es überwiegend selbst betreuen und erziehen, wenn sie verheiratet sind oder in nichtehe-

licher Lebensgemeinschaft leben, der andere Elternteil erwerbstätig, in der Ausbildung oder arbeitslos ist. Erziehungsurlaub ist ausgeschlossen, solange der Partner Erziehungsurlaub hat. Ausserdem kann der Vater noch keinen Erziehungsurlaub nehmen, solange die Mutterschutzfrist für die Mutter dauert. Dieser Ausschluss gilt nicht, wenn ein weiteres Kind geboren wird. Sind beide Eltern erwerbstätig, steht ihnen frei, wer von ihnen Erziehungsurlaub nimmt; sie können sich höchstens dreimal beim Erziehungsurlaub abwechseln.

Mütter und Väter haben Anspruch auf steuerfreies Erziehungsgeld von monatlich 600 DM (493 sFr.) pro Kind ab Geburt bis zum 24. Lebensmonat des Kindes; vom siebten Lebensmonat des Kindes an gelten Einkommensgrenzen. Für Kinder, die ab 1. Januar 1994 geboren wurden, gilt eine Einkommensabhängigkeit ab Geburt, wenn bei Verheirateten das Jahreseinkommen 100 000 DM (82 098 sFr.) und bei Alleinerziehenden 75 000 DM (61 574 sFr.) übersteigt. Das Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet. Die Leistungen gehen zu Lasten des Bundes. Anspruch haben alle Eltern, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind bzw. waren. Für angenommene Kinder und Kinder in Adoptionspflege kann Erziehungsgeld während einer Rahmenfrist bis zum Ende des siebten Lebensjahres ausgerichtet werden. Auszubildende, Schülerinnen oder Studierende erhalten das Erziehungsgeld unabhängig davon, ob sie ihre Ausbildung unterbrechen oder nicht.

## Österreich

In Österreich verbieten die Schutzvorschriften für werdende und stillende Mütter an ihrem Arbeitsplatz u. a. schwere körperliche Arbeiten, die Beschäftigung mit gesundheitsschädlichen Stoffen, Akkord-, Prämien-, Fließbandarbeit, Nachtarbeit und Überstundenleistung sowie Arbeiten auf Beförderungsmitteln. Die Schutzfrist beträgt acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt sie nach der Geburt zwölf Wochen.

Es besteht für Arbeitnehmerinnen und Heimarbeiterinnen ein Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und den ersten vier Monaten nach der Entbindung, während des Karenzurlaubs sowie bis vier Wochen nach dem Karenzurlaub (insgesamt 56 Wochen ab der Geburt des Kindes).

Für die Dauer der Schutzfrist besteht Anspruch auf Wochengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Es soll den entgangenen Nettoverdienst voll abgelten. Die Krankenversicherungsträger erhalten vom Staat die Hälfte ihres Aufwandes für das Wochengeld ersetzt. Mütter, die in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Land- oder Forstwirtschaft selbständig erwerbstätig und krankenversichert sind, erhalten Betriebsbeihilfen (Beistellung einer Arbeitskraft oder tägliches Wochengeld).

Der Elternteil, der ein nach dem 31. Dezember 1996 geborenes Kind an dem Tag, an dem es das erste Lebensjahr vollendet, überwiegend betreut, hat Anspruch auf einen Mutter-Kind-Pass-Bonus in Form einer einmaligen Zahlung von 2000 ÖS (233 sFr.). Voraussetzung ist, dass er oder sie seinen Wohnsitz in Österreich hat und sich das Kind ständig in Österreich aufhält. Ferner muss das Kind oder einer der mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden Elternteile die österreichische Staatsbürgerschaft haben, die jedoch durch einen ständigen dreijährigen Aufenthalt eines der Elternteile unmittelbar vor dem ersten Geburtstag des Kindes ersetzt werden kann. EU/EWR-Bürger sind österreichischen Staatsangehörigen grundsätzlich gleichgestellt. Das Kind muss das erste Lebensjahr vollendet haben und die im Mutter-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen der Schwangeren sowie des Kindes müssen durchgeführt werden. Das jährlich

zu versteuernde Familieneinkommen darf im Jahr der Geburt des Kindes eine bestimmte Höhe nicht übersteigen (1997 sind das 448 800 ÖS [52 509 sFr.]).

Ein Elternteil hat Anspruch auf eine Kleinkindbeihilfe von monatlich 1000 ÖS (117 sFr) für höchstens zwölf Monate, wenn er ein nach dem 30. Juni 1996 geborenes Kind überwiegend betreut. Das Kind oder der Elternteil muss die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, der Elternteil muss Wohnsitz in Österreich haben und das Kind muss sich ständig im Inhalt aufhalten. EU/EWR-Bürger sind auch in diesem Fall österreichischen Staatsangehörigen gleichgestellt. Das zu versteuernde Familieneinkommen darf pro Monat einen bestimmten Betrag nicht übersteigen (im Jahr 1997: 11 253 ÖS [1317 sFr.]). Dieser Betrag erhöht sich pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird (im Jahr 1997: 840 ÖS [98 sFr.]). Für die vor dem 31. Dezember 1997 geborenen Kinder gilt noch die alte Regelung, wonach alle Mütter (Ausländerinnen mit Karenzfrist) Geburtsbeihilfen in Form einmaliger Zahlungen erhalten, wenn sie alle Untersuchungen nach dem Mutter-Kind-Pass durchgeführt haben: Nach der ersten Lebenswoche und nach dem ersten Lebensjahr je 5000 ÖS (583 sFr.), nach dem zweiten Lebensjahr 3000 ÖS (350 sFr.), nach dem vierten Lebensjahr 2000 ÖS (233 sFr.). Ein Elternteil hat Anspruch auf einen Zuschlag zur Geburtenbeihilfe von monatlich 1000 ÖS (117 sFr.) für die Zeit, in der er ein eigenes Kind in dessen erstem Lebensjahr überwiegend selbst betreut, wenn in dieser Zeit keine Erwerbstätigkeit vorliegt.

Arbeitnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Schutzfrist ein unbezahlter Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Für Pflege- oder Adoptivmütter gelten die gleichen Bestimmungen, sofern das Pflege- bzw. Adoptivkind das zweite Lebensjahr noch nicht beendet hat. Die Arbeitnehmerin kann zu Gunsten des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters auf den Karenzurlaub verzichten bzw. die Eltern können ihn unter sich aufteilen. Nach Ablauf der Schutzfrist kann die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber Beginn, Dauer und Ausmass einer Teilzeitbeschäftigung vereinbaren. Eltern können auch gleichzeitig Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung erheben.

Mütter, die sich aus Anlass der Mutterschaft in einem Karenzurlaub befinden, haben Anspruch auf Karenzurlaubsgeld. Anspruch haben auch Mütter, deren Dienstverhältnis von ihnen oder vom Arbeitgeber aufgelöst wurde, wenn durch die Entbindung auf Grund des Dienstverhältnisses Anspruch auf Wochengeld entstanden ist. Bei Adoption haben die Mütter Anspruch, wenn das Kind das zweite Lebensjahr noch nicht beendet hat. Der Anspruch der Väter ist analog zum Anspruch der Mutter geregelt, wenn letztere auf ihren eigenen Anspruch verzichtet. 1993 betrug das Karenzurlaubsgeld für verheiratete und nicht alleinstehende Mütter 5292 ÖS (617 sFr.) pro Monat, für alleinstehende Eltern 7917 ÖS (923 sFr.). Das Karenzurlaubsgeld wird für die Dauer des Karenzurlaubs gewährt, höchstens jedoch während zwei Jahren, vom Tage der Geburt des Kindes an gerechnet. Während der Teilzeitbeschäftigung besteht ein Anspruch auf höchstens die Hälfte des Karenzurlaubsgeldes; es kann jedoch bis zum dritten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden, falls jeweils nur ein Elternteil teilzeitbeschäftigt ist.

## Dänemark

In Dänemark haben Arbeitnehmerinnen sowie Frauen in der Ausbildung und Selbständigerwerbende (inklusive Ehefrauen, die im Betrieb ihres Ehegatten mitarbeiten) Anspruch auf insgesamt 28 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, der grundsätzlich vier Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beginnt. Die letzten zehn Wochen des Urlaubs können auf den Vater übertragen werden. Dieser erhält als Arbeit-

nehmer oder Selbständigerwerbender zudem einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen bei der Geburt des Kindes oder bei Ankunft des Adoptivkindes. Bei einer Adoption werden dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin oder dem/der Selbständigerwerbenden ebenfalls eine wöchentliche Entschädigung während 24 Wochen ausbezahlt. Die Taggelder, die im Kranken- und Mutterschaftsleistungsgesetz geregelt sind, werden für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund des normalen Stundenlohnes und der Arbeitszeit errechnet. Der Höchstbetrag betrug im Juli 1993 2638 dKr. (562 sFr.) pro Woche. Die Taggelder von Selbständigerwerbenden entsprechen 90 Prozent des Nettoeinkommens, das ein Jahr zuvor versteuert wurde, mit oben erwähntem Höchstbetrag. Die Leistungen sind zu 100 Prozent steuerpflichtig.

Weiter ist ein zusätzlicher Elternurlaub von sechs Monaten pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer vorgesehen. Im Zeitraum vom zweiten bis zum neunten Lebensjahr des Kindes können nochmals insgesamt drei Monate bezogen werden. Während dieser Zeit werden Leistungen ausbezahlt, die 70 Prozent des Höchstbetrages der Arbeitslosenentschädigung entsprechen. Zudem besteht seitens der lokalen Behörden die Möglichkeit, Zusatzleistungen zu gewähren; der Gesamtbetrag darf jedoch 80 Prozent des letzten Einkommens nicht übersteigen. Diese Leistungsperiode kann bis auf ein Jahr ausgedehnt werden, je nach individuellem Vertrag mit dem Arbeitgeber. Der Elternurlaub kann bis zum neunten Lebensjahr des Kindes bezogen werden. Der Staat garantiert die Finanzierung. Der Kündigungsschutz gilt während der ganzen Dauer des Urlaubs.

## Spanien

Spanien sieht einen Mutterschaftsurlaub für Arbeitnehmerinnen von 16 Wochen vor, plus zwei Wochen bei Mehrlingsgeburten. Sind beide Elternteile berufstätig, können die letzten vier Urlaubswochen vom Vater bezogen werden. Während des ganzen Urlaubs werden Leistungen in der Höhe von 75 Prozent des letzten Grundmonatslohns ausbezahlt, zum Teil auch bis zu 100 Prozent je nach kollektivem Arbeitsvertrag. Bei einer Adoption werden die gleichen Leistungen während acht Wochen ausbezahlt, wenn das Kind weniger als neun Monate alt ist und während sechs Wochen, wenn es zwischen neun Monaten und fünf Jahren alt ist. Die Garantie des Arbeitsplatzes bleibt während der gesamten Dauer des Urlaubs bestehen. Am Ende des Mutterschaftsurlaubs besteht die Möglichkeit, einen unbezahlten Elternurlaub zu beziehen bis das Kind das dritte Altersjahr erreicht hat. Der Arbeitsplatz wird jedoch nur während eines Jahres garantiert. Die Leistungen sind steuerpflichtig. Die Finanzierung wird durch die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entrichteten Beiträge garantiert, die aufgrund des Verdienstes errechnet werden.

## Finnland

Die finnische Gesetzgebung sieht einen Elternurlaub von insgesamt 263 Arbeitstagen vor, mit Leistungen, die durchschnittlich 66 Prozent des Einkommens entsprechen. Hat die betroffene Person kein regelmässiges Einkommen, wird ein Betrag von 1958 FMk. (526 sFr.) monatlich ausbezahlt. Die ersten 105 Arbeitstage kommen der Mutter zugute und entsprechen einem Mutterschaftsurlaub, der zwischen 50 und 30 Arbeitstagen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beginnt. Kann der Arbeitgeber während der Schwangerschaft der werdenden Mutter keine Arbeit ohne Risiko für die Gesundheit garantieren, hat diese Anspruch auf einen speziellen Mutterschaftsurlaub. Die verbleibenden 158 Tage des eigentlichen Elternurlaubs können sowohl von der Mutter als auch vom Vater bezogen werden. Bei Mehrlingsgeburten kommen zusätz-

lich noch 60 Tage dazu. Bei der Adoption eines Kindes von unter sechs Jahren haben die Eltern Anspruch auf ein Elterngeld während 158 Tagen. Der Vater hat zum Zeitpunkt der Geburt Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von sechs bis zwölf Tagen sowie auf sechs zusätzliche bezahlte Arbeitstage, die er während des Elternurlaubs beanspruchen kann. Sämtliche Leistungen sind steuerpflichtig. Sie werden von Arbeitgebern, Versicherten und vom Staat finanziert.

Ein Erziehungsurlaub ist für den Vater oder für die Mutter bis zum dritten Altersjahr des Kindes vorgesehen. Während dieser Zeit ersetzt ein steuerpflichtiges Erziehungsgeld von 1908 Fmk. (513 sFr.) monatlich das Einkommen, hinzukommt ein weiterer Betrag für Geschwister und ein Zusatz zum Einkommen. Es ist garantiert, dass nach dem Urlaub wieder der frühere oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz eingenommen werden kann. Weiter besteht die Möglichkeit eines Teilerziehungsurlaubs, d. h. dass die Arbeitsstunden auf sechs Stunden täglich, resp. 30 Stunden wöchentlich reduziert werden können, und dies bis zum Ende des Jahres, indem das Kind schulpflichtig wird. Die Eltern eines Kindes, das weniger als drei Jahre alt ist, erhalten eine Teilentschädigung von 477 Fmk. (128 sFr.) monatlich. Jede Mutter erhält darüber hinaus bei der Geburt entweder eine Babytasche mit allen für die Kinderpflege notwendigen Sachen oder eine steuerfreie Geburtenprämie von 760 Fmk. (204 sFr.) Bedingung ist, dass sich die Mutter vor Ende des vierten Schwangerschaftsmonates einer medizinischen Untersuchung unterzieht. Das Erziehungsgeld sowie die Geburtenprämie werden durch die öffentliche Hand finanziert.

## Frankreich

In Frankreich haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub, wovon sechs Wochen vor und zehn Wochen nach der Geburt zu beziehen sind. Zwei zusätzliche Wochen werden vor der Geburt bei einer pathologischen Schwangerschaft gewährt. Der Urlaub wird auf 26 Wochen ab dem dritten Kind erhöht (acht Wochen vor und 18 Wochen nach der Geburt). Bei einer Zwillingsschwangerschaft wird der Urlaub vor der Geburt auf zwölf bzw. auf 24 Wochen bei Drillingen oder mehr verlängert, wobei der Urlaub nach der Geburt in beiden Fällen 22 Wochen ausmacht. Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeit während acht Wochen zu unterbrechen. Es ist zudem gesetzwidrig, Arbeitnehmerinnen in den sechs ersten Wochen nach der Geburt einzustellen und ihnen während der ganzen Zeit der Schwangerschaft und bis zum Ende der vierten Woche nach dem Mutterschaftsurlaub zu kündigen. Bei einer Adoption ist ein Urlaub von zehn Wochen für das erste und zweite Kind vorgesehen sowie 18 Wochen beim dritten und 22 Wochen bei einer Adoption von mehreren Kindern gleichzeitig. Der Urlaub kann zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden, wenn einer von beiden Anspruch darauf hat.

Ein Taggeld wird während des ganzen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs gewährt, das sich auf 100 Prozent des Tageslohnes beläuft. Eine Höchstgrenze ist jedoch vorgesehen. Der Mindestbetrag der Taggeldentschädigung beträgt 46.98 fFr. (11 sFr.), Stand 1. Januar 1997. In einer öffentlichen Funktion oder in einem Unternehmen, das dies im Arbeitsvertrag vorsieht, ergänzt der Arbeitgeber die von der Mutterschaftsversicherung vorgesehene Entschädigung auf 100 Prozent des Normallohnes. Sollte der Gesundheitszustand der Mutter vor oder nach der Geburt einen zusätzlichen Urlaub erfordern, beläuft sich die Entschädigung auf 50 Prozent des Tageslohnes. Seit dem 1. Januar 1997 müssen auf den Entschädigungen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Die Entschädigungen werden durch Beitragsabzüge auf dem Gesamteinkommen finanziert; ein Drittel geht zu Lasten des Arbeitnehmers, zwei Drittel gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Selbständigerwerbende Frauen erhalten ein pauschales Mutterschaftsgeld, das seit dem 1. Januar 1997 13 720 fFr. (3312 sFr.) beträgt, und eine Vertretungsschädigung während höchstens 60 Tagen (bei Mehrlingsgeburten 90 Tage). Die Leistungen werden hier durch Jahresbeiträge der Versicherten, die vom plafonierten Einkommen abgezogen werden, finanziert. Landwirtinnen (die in keinem Angestelltenverhältnis stehen) und Ehefrauen von Landwirten erhalten ausschliesslich eine Vertretungsschädigung.

Am Ende des Mutterschaftsurlaubs wird ein Erziehungsurlaub oder eine Teilzeitarbeit während höchstens drei Jahren gewährt, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mindestens zwölf aufeinanderfolgende Monate vor der Geburt des Kindes oder der Adoption beim selben Arbeitgeber angestellt war. Nach dieser Zeit wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ihre oder seine vorherige Stelle oder eine ähnliche garantiert. Bei den Familienzulagen ist ein Erziehungsgeld (steuerfreier Pauschalbetrag) von 3 006 fFr. (726 sFr.) monatlich vorgesehen, das allen Personen während des Urlaubs ausbezahlt wird, die nicht erwerbstätig sind und für mindestens zwei Kinder zu sorgen haben, wobei eines unter drei Jahren sein muss. Das Erziehungsgeld wird bis zum dritten Altersjahr des Letztgeborenen bezahlt und nur unter der Bedingung, dass die betroffene Person innerhalb der fünf Jahre vor der Geburt des zweiten Kindes bzw. innerhalb der zehn Jahre vor der Geburt des dritten Kindes während zwei Jahren erwerbstätig war. Wählt man die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, wird die Entschädigung entsprechend gekürzt.

Eine einkommensabhängige Kleinkindentschädigung wird ab dem vierten Schwangerschaftsmonat bis zum dritten Monat nach der Geburt des Kindes gewährt. Diese beläuft sich seit dem 1. Januar 1997 auf 969 fFr. (234 sFr.) monatlich und wird für jedes Kind ausbezahlt, das die Mutter erwartet. Bei Mehrlingsgeburten wird die Auszahlung nach der Geburt wiederholt. Die Kleinkindentschädigung kann unter Berücksichtigung der finanziellen Lage ab dem vierten Monat nach der Geburt bis zum dritten Altersjahr des Kindes verlängert werden.

Familien, die ein Kind adoptieren oder zur späteren Adoption aufnehmen, erhalten eine einkommensabhängige Adoptionszulage. Diese beläuft sich seit dem 1. Januar 1997 auf 969 fFr. (234 sFr.) und wird während den 21 Monaten, die der Aufnahme des Kindes folgen, ausgerichtet.

Das System der Familienleistungen wird vom allgemeinen Solidaritätsbeitrag (*Contribution sociale généralisée*) und den Beiträgen der Arbeitnehmer sowie Selbständigerwerbenden finanziert.

## Italien

In Italien dürfen schwangere Frauen zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburts termin und drei Monate nach der Geburt nicht beschäftigt werden. Das Arbeitsverbot während dieser Zeit entspricht den fünf Monaten Mutterschaftsurlaub, auf die eine Arbeitnehmerin Anspruch hat, und während dem sie ein Taggeld von 80 Prozent des Einkommens erhält. Die fehlenden 20 Prozent können durch den Arbeitnehmer aufgrund eines kollektiven Arbeitsvertrages übernommen werden.

Bis zum ersten Altersjahr des Kindes kann überdies ein freiwilliger Zusatzurlaub von insgesamt sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Das Taggeld beträgt allerdings nur noch 30 Prozent des Einkommens. Dieser Urlaub kann ebenfalls auf den selbstständig erwerbstätigen Vater übertragen werden, wenn die Mutter darauf verzich-

tet oder der Vater alleine die Verantwortung für das Kind hat. Die Arbeitsplatzgarantie gilt bis zwölf Monate nach der Geburt.

Das Taggeld wird durch Arbeitgeberbeiträge finanziert, die vom plafonierten Einkommen aller Arbeitnehmer abgezogen werden.

Für selbständigerwerbende versicherte Frauen ist ebenfalls ein Mutterschaftsurlaub von fünf Monaten vorgesehen mit einem Taggeld, das 80 Prozent des Mindesttageslohnes der Angestellten des entsprechenden Sektors entspricht. Die Finanzierung ist hier gesichert durch den Jahresbeitrag, den jede versicherte Person zu bezahlen hat, die bei einer Vorsorge- oder Unterstützungskasse für Selbständigerwerbende versichert ist.

Bei der Adoption eines Kindes unter sechs Jahren werden die gleichen Leistungen, jedoch zu speziellen Bedingungen, ausbezahlt. Die Leistungen sind steuerpflichtig.

## Norwegen

In Norwegen haben alle versicherten Frauen (Arbeitnehmerinnen und Selbständigerwerbende, deren Jahreseinkommen mindestens 20 500 nKr. [3 921 sFr.] und höchstens 246 000 nKr. [47 051 sFr.] entspricht) die Wahl zwischen einem Elternurlaub von 52 Wochen mit einer Einkommensentschädigung von 80 Prozent oder von 42 Wochen mit einer Entschädigung von 100 Prozent des Einkommens. Bei Mehrlingsgeburten werden für jedes weitere Kind zusätzlich fünf Wochen gewährt, die zu 100 Prozent entschädigt werden (sieben Wochen zu 80%). Neun Wochen sind ausschliesslich für die Mutter (drei Wochen haben vor der Geburt und sechs danach bezogen zu werden), vier Wochen für den Vater reserviert. Arbeitnehmerinnen, die vom Gesetz her verpflichtet sind, vor der Geburt aufgrund der Gefahren, die mit den Arbeitsbedingungen oder dem Arbeitsplatz verbunden sind, ihre Arbeit zu unterbrechen, haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub ab dem Zeitpunkt, in dem sie aufhören zu arbeiten, ohne dass ihr Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub für die Zeit nach der Geburt dadurch eingeschränkt würde. 39 (29) Wochen des Elternurlaubs können wahlweise vom Vater oder von der Mutter bezogen werden. Dank einer neuen Regelung ("time-account"), die am 1. Juli 1994 eingeführt wurde, ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch Selbständigerwerbenden möglich, ihren Elternurlaub zu verlängern und eine Teilentschädigung zu erhalten, gleichzeitig aber in den Genuss einer Arbeitszeitverkürzung zu kommen. Die Eltern können bis zu 39 (29) Wochen in Form einer Arbeitszeitverkürzung zwischen 10 und 50 Prozent mit entsprechender Teilentschädigung beanspruchen. Dieses System erlaubt es, einen Teilzeiturlaub von mindestens zwölf Wochen und höchstens zwei Jahren zu nehmen. Ein zusätzlicher nicht bezahlter Urlaub kann überdies von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden.

Ein Mutterschaftsgeld von 32 138 nKr. (6 147 sFr.) wird Müttern ausbezahlt, die keinen Anspruch auf ein Taggeld bei Mutterschaft haben. Zusätzliche 11 616 nKr. (2 222 sFr.) kommen alleinstehenden Müttern zu, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.

Bei einer Adoption werden 49 Wochen zu 80 Prozent oder 39 Wochen zu 100 Prozent ausbezahlt. Zwei zusätzliche Wochen fallen auf jedes weitere Adoptivkind bei einer Mehrfachadoption. Jeder Elternteil ist verpflichtet, mindestens vier Wochen Urlaub zu nehmen, alles weitere steht ihnen frei. Sollten die Bedingungen für ein Mutterschaftsgeld nicht erfüllt sein, wird ein Adoptionsgeld von 32 138 nKr. (6 147 sFr.) ausbezahlt.

Leistungen, die keinen Einkommensersatz darstellen, sind steuerfrei. Die Finanzierung der Leistungen wird durch Beiträge der Versicherten, der Arbeitgeber und des Staates gesichert.

## Niederlande

In den Niederlanden wird im Rahmen des Gesetzes über die Leistungen bei Krankheit ein Mutterschaftsgeld während 16 Wochen ausbezahlt, welches den Gesamtbetrag des Tageslohnes entschädigt. Sollte die Mutter aufgrund der Schwangerschaft oder der Geburt noch arbeitsunfähig sein, kann der Mutterschaftsurlaub bis auf maximal 52 Wochen erhöht werden. Zwischen vier und sechs Wochen müssen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bezogen werden. Das Mutterschaftsgeld wird auch vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs ausgerichtet, wenn die Frau aufgrund von Schwangerschaftskomplikationen krank geschrieben wird. Die Arbeitsplatzgarantie wird während der ersten drei Monate nach der Geburt aufrechterhalten. Finanziert werden diese Entschädigungen durch Sozialabgaben der Arbeitgeber (0,95%) sowie der Arbeitnehmer/innen (1%), die von einem maximalen versteuerbaren Einkommen von 286 NLG (209 sFr.) pro Tag abgezogen werden.

Für erwerbstätige Eltern, die für Kinder unter vier Jahren zu sorgen haben, besteht die Möglichkeit eines Elternurlaubs von 26 Wochen ohne Unterbrechung. Es wird in diesem Fall eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vorausgesetzt. Während dieser Zeit werden keine Entschädigungen ausbezahlt. Eine Entschädigung von 75 Prozent des Einkommens ist ausschliesslich für Beamte vorgesehen.

Die Leistungen sind steuerpflichtig.

## Schweden

Schweden sieht für Frauen, die aufgrund einer Schwangerschaft nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben und für die keine andere passende Arbeit gefunden wurde, ein Mutterschaftsgeld während höchstens 50 Tagen vor, zählbar vom 60. bis zum 10. Tag vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Die Höhe der Leistungen entspricht 65,8 oder 70 Prozent des jährlichen Einkommens dividiert durch 365 Tage. Es ist möglich, eine Teilentschädigung zu erhalten, um einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen.

Der Elternurlaub bei Geburt oder Adoption beträgt 450 Tage (15 Monate), wobei die Hälfte auf den Vater und die Mutter entfällt. Jeder Elternteil kann jedoch durch eine schriftliche Erklärung auf seinen Teil zu Gunsten des anderen verzichten. Ausgenommen ist eine Zeit von 30 Tagen, die nicht übertragen werden kann. Alleinstehenden Eltern ist es jedoch gestattet, den gesamten Urlaub zu beziehen. Die Entschädigung entspricht 90 Prozent des Bruttoeinkommens während 30 Tagen für je beide Elternteile und 80 Prozent während zehn Monaten. Während der übrigen drei Monate wird eine fixe Entschädigung von 60 sKr. (11 sFr.) pro Tag ausbezahlt. Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, haben Anspruch auf eine fixe Taggeldentschädigung während 15 Monaten. Es besteht die Möglichkeit, den Elternurlaub mit einer Teilzeitarbeit zu verbinden. Die entschädigten Tage können bezogen werden, indem 100 Prozent, 50 Prozent oder auch nur 25 Prozent gearbeitet wird. Das Taggeld wird proportional dazu festgelegt; der Elternurlaub kann entsprechend verlängert werden. Er kann zudem in mehrere Urlaubsabschnitte aufgeteilt werden, muss jedoch bis zum achten Lebensjahr des Kindes bezogen werden. Eine Arbeitsplatzgarantie ist vor-

gesehen. Ein Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen mit einer 90-prozentigen Lohnentschädigung wird bei der Geburt eines Kindes oder bei einer Adoption garantiert. Hinzukommt, dass es den schwedischen Eltern mit Kindern unter acht Jahren erlaubt ist, ihre tägliche Arbeitszeit um zwei Stunden zu kürzen. Sie haben jedoch dadurch auch eine entsprechende Kürzung des Salärs in Kauf zu nehmen.

Das Elterngeld ist steuerpflichtig. Alle diese Leistungen werden durch staatliche Subventionen und durch Sozialabgaben der Arbeitgeber und der Selbständigerwerbenden finanziert.

## **18      Arbeiten im Hinblick auf die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung**

Seit Inkrafttreten der verfassungsmässigen Grundlage hat es nicht an Versuchen gefehlt, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Bisher haben sämtliche Anläufe ihr Ziel verfehlt, sei es, dass die entsprechenden Vorlagen schon im Vorverfahren zurückgestellt wurden, sei es, dass sie die Hürde der parlamentarischen Verhandlungen nicht schafften, sei es, dass sie in der Volksabstimmung scheiterten.

## **181     Bestrebungen zur Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung bis 1984**

In der Botschaft des Bundesrates über die Volksinitiative "für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" vom 17. November 1982 werden die bis dahin erfolgten Schritte ausführlich dargestellt. Es kann auf die entsprechenden Ausführungen (BB1 1982 III 845) verwiesen werden. Deshalb werden hier nur die wichtigsten Etappen in Erinnerung gerufen:

**5. Oktober 1899** Verabschiedung der "Lex Forrer" (Bundesgesetz betreffend die Kranken- und Unfallversicherung mit Einschluss der Militärversicherung). Dieses Gesetz sah für die schwangere Frau und die Wöchnerin neben dem "normalen Schutz" für den Krankheitsfall (umfassende Pflegeleistungen und ein Krankentaggeld in Höhe von 60 Prozent des anrechenbaren Tagesverdienstes) den Anspruch auf ein Wöchnerinnen-geld vor, das "in einem mässigen Ersatz der Kosten des geburtshilflichen Beistandes und ... überdies im Krankengeld von der Niederkunft bis zur Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit und höchstens auf die Dauer von sechs Wochen seit der Niederkunft" bestehen sollte. Der Versicherungsschutz wäre für Arbeitnehmerinnen bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze obligatorisch gewesen. Diese Vorlage wurde in der Volksabstimmung vom 20. Mai 1900 abgelehnt.

**30. April 1946** Veröffentlichung des Entwurfes einer Expertenkommission zu einem Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung. Es sollte eine eigenständige Mutterschaftsversicherung mit gewissen Solidaritätskomponenten (Beiträge der Männer, Beiträge der öffentlichen Hand) eingerichtet werden. Diese Versicherung sollte organisch mit der Krankenversicherung verknüpft sein und ein umfassend und flexibel ausgestaltetes Leistungsangebot aufweisen. Nach Artikel 14 des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (KUVG) von 1911, welcher bis 1964 unverändert in Kraft blieb, hatten nämlich die Krankenkassen bei Mutterschaft die gleichen Leistungen zu gewähren wie bei Krankheit, und zwar während mindestens sechs Wochen. Hinzu kam ein Stillgeld.

Der Entwurf wurde aber nicht weiter verfolgt, sondern durch den Vorentwurf einer zweiten Expertenkommission von 1954 für die Revision der Krankenversicherung und die Einführung einer Mutterschaftsversicherung ersetzt.

**3. Februar 1954** "Bericht und Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Kranken- und Mutterschaftsversicherung". Für die Krankenversicherung war weiterhin kein bundesrechtliches Obligatorium vorgesehen, für die Mutterschaftsversicherung sollte ein Teilobligatorium für Frauen zwischen 19 und 50 Jahren in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen für den Bereich der Pflegeleistungen gelten. In der Vernehmlassung zeigte sich, dass die Meinungen stark auseinandergingen. Daraufhin wurden die Revisionsarbeiten zurückgestellt.

**13. März 1964** Revision des KUVG. Innerhalb der nach wie vor bundesrechtlich freiwilligen Krankenversicherung wurde eine Verbesserung der Leistungen bei Mutterschaft (insbesondere die Verlängerung der Leistungsdauer von sechs auf zehn Wochen) verwirklicht.

**21. Januar 1980** Einreichung der Volksinitiative "Für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" mit 135 849 gültigen Unterschriften. Diese sah die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung mit im wesentlichen folgenden Leistungen vor:

- die Deckung der Pflegekosten;
- einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen mit vollem Erwerbsersatz bzw. mit einem Taggeld für nichterwerbstätige Mütter;
- einen Elternurlaub von mindestens neun Monaten für erwerbstätige Eltern mit einkommensabhängigen Versicherungsleistungen.

**19. August 1981** Vorlage des Bundesrates für die Teilrevision der Krankenversicherung, welche im Bereiche der Mutterschaftsleistungen die folgenden Neuerungen vor schlägt:

- Verlängerung der Leistungsdauer von zehn auf 16 Wochen;
- obligatorische Taggeldversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und, in diesem Rahmen, während des 16wöchigen Mutterschaftsurlaubs Erwerbsersatz in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes;
- besonderes Taggeld auch für nicht dem Obligatorium unterstehende Frauen zur Deckung gewisser durch die Mutterschaft verursachter Kosten und die Möglichkeit für selbständigerwerbende und nichterwerbstätige Frauen, sich freiwillig für Taggeld zu versichern;
- Vergütung der Pflegeleistungen in der Höhe von vier Fünfteln des normalen gesetzlichen Anspruchs an nicht versicherte Frauen in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen.

**17. November 1982** Botschaft des Bundesrates über die Volksinitiative "für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft". Mit dem Hinweis auf die vorgeschlagene Verbesserung des Mutterschaftsschutzes im Rahmen der Teilrevision der Krankenversicherung, welche zahlreiche Postulate der Initiative erfüllte, wurde von der Unterbreitung eines Gegenvorschlages auf Verfassungsstufe abgesehen.

**2. Dezember 1984** Ablehnung der Volksinitiative "Für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft" mit 1 288 974 Nein- gegen 241 442 Ja-Stimmen abgelehnt. Kein einziger Kanton stimmte der Volksinitiative zu. Ein wichtiger Grund für die Ablehnung dürfte der geforderte Elternurlaub von neun Monaten gewesen sein.

## 182 Bestrebungen nach 1984

### 182.1 Revision der Erwerbersatzordnung (EO)

Bei der Beratung der Vorlage des Bundesrates für die Teilrevision der Krankenversicherung vom 19. August 1981 (s. oben Ziff. 181) in der vorbereitenden Kommission des Ständerates wurde die obligatorische Taggeldversicherung abgelehnt. Um die immer noch bestehende Lücke beim Mutterschaftsschutz zu schliessen, wurde statt dessen ein Taggeld bei Mutterschaft in das Erwerbersatzgesetz vom 25. September 1952 (EOG; SR 834.1), welches sich damals ebenfalls in Revision befand, eingebaut. Damit hätten die Mütter, ob erwerbstätig oder nicht, während 16 Wochen ein Taggeld nach dem Ansatz der EO erhalten. Bei Nichterwerbstätigen wären das 39 Franken pro Tag, bei Erwerbstätigen 75 Prozent des Einkommens, mindestens jedoch 39 und höchstens 117 Franken pro Tag gewesen. Die jährlichen Kosten für die Taggelder hätten rund 400 Millionen Franken betragen und wären durch Lohnprozente finanziert worden. Der Beitrag hätte 0,3 Prozent, d.h. je 0,15 Prozent für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (je 1.50 Fr. pro 1000 Fr. Einkommen) ausgemacht.

Dieses Mutterschaftstaggeld nach dem Modell der EO wurde in der Volksabstimmung vom 6. Dezember 1987 zusammen mit der Teilrevision der Krankenversicherung vom 20. März 1987, mit dem es eine einheitliche Vorlage bildete, abgelehnt. 1 418 231 Neinstanden 571 447 Ja-Stimmen gegenüber.

### 182.2 Standesinitiative des Kantons Genf

Eine Standesinitiative des Kantons Genf (88.201 s Genf) vom 29. Februar 1988 lud den Bundesrat ein, unverzüglich einen von der Krankenversicherung unabhängigen Entwurf über die Mutterschaftsversicherung auszuarbeiten. Diese Initiative wurde von beiden Räten als Postulat überwiesen und vom Bundesrat angenommen.

### 182.3 Parlamentarische Initiativen

#### 182.31 Parlamentarische Initiative Fankhauser "Leistungen für die Familie"

Am 2. März 1992 gab der Nationalrat der parlamentarischen Initiative Fankhauser vom 13. März 1991 (91.411 n Leistungen für die Familie) mit 96 zu 89 Stimmen Folge.

Die Initiative hat folgenden Wortlaut:

- *Für jedes Kind besteht Anspruch auf eine Kinderzulage von mindestens 200 Franken. Dieser Ansatz orientiert sich an den zur Zeit höchsten Beträgen der kantonalen Kinderzulagen und sollte regelmässig an den Index angepasst werden. Die Durchführung einer solchen Bundeslösung soll den bestehenden Ausgleichskassen der Kantone, der Verbände und des Bundes übertragen werden, wobei ein gesamtschweizerischer Lastenausgleich zu verwirklichen ist.*
- *Für Familien mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter, insbesondere für alleinerziehende Eltern, besteht Anspruch auf Bedarfsleistungen, welche analog zur Ergänzungsleistung ausgestaltet sind.*

\* Eine Arbeitsgruppe der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (SGK-N) hat mit Hilfe von Experten einen Entwurf für ein Bundesgesetz über die Familienzulagen ausgearbeitet, zu dem das Eidgenössische Departement des Innern 1995 im Auftrag der SGK-N ein Vernehmlassungsverfahren durchführte. Die SGK-N nahm am 28. Mai 1996 Kenntnis von den Ergebnissen und beauftragte ihre Arbeitsgruppe, die Resultate genauer zu analysieren und allenfalls Varianten vorzulegen. Die Behandlung des zweiten Punktes der Initiative wurde in Hinblick auf die Vorlage für eine Mutterschaftsversicherung zurückgestellt.

### **182.32    Parlamentarische Initiative Simmen "Mutterschaftsversicherung"**

Am 5. Dezember 1996 reichte Frau Ständerätin Simmen die folgende parlamentarische Initiative (96.0458) ein:

*Es soll eine Mutterschaftsversicherung ausgearbeitet werden, die sich auf folgende Punkte stützt:*

*Eine Erwerbsausfallentschädigung für erwerbstätige Frauen während 16 Wochen, bestehend aus:*

- einem Teil, der vom Arbeitgeber im Rahmen der heute geltenden Arbeitgeberbeiträge ausgerichtet wird,
- einem zweiten Teil, der von der Versicherung übernommen wird.
- Entschädigungen für Hausfrauen und Frauen, die einer sehr reduzierten Erwerbstätigkeit nachgehen, während einer Dauer von 16 Wochen. Die Entschädigungen sind nach oben begrenzt und werden je nach Einkommen und Belastung der Familie ausgerichtet.
- Eine Finanzierung, die auf einer gemeinsamen Erwerbsersatzordnung beruht, wie sie bisher für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz (EOG) bestand, ohne Erhöhung der Beiträge.

### **182.4    Petitionen**

*95.2041 s    Petition Angelo Syfrig. Gesetz über die Mutterschaftsversicherung*

Der Petitionär bittet, bei der Beratung des Mutterschaftsversicherungsgesetzes im wesentlichen folgenden Gesichtspunkten Rechnung zu tragen:

Jede Mutter soll, entsprechend ihren sozialen Bedürfnissen, Anspruch auf die folgenden Leistungen haben, welche aus den direkten Steuern finanziert werden: eine Geburtszulage von 500 - 10 000 Franken und während eines Jahres eine monatliche Betreuungszulage von 50 - 1000 Franken. Im Obligationenrecht soll die Lohnfortzahlung auf 16 Wochen ausgedehnt werden.

Diese Petition wurde am 20. Dezember 1995 vom Ständerat und am 21. Juni 1996 vom Nationalrat an den Bundesrat zur Kenntnisnahme überwiesen.

*96.2020 s    Petition Jugendsession 1995. Mutterschaftsurlaub*

Im Interesse der Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt wird gefordert, dass der Mutterschaftsurlaub durch den Bund finanziert wird. Ausserdem wird vorgeschlagen, dass dieser Urlaub nach dem Wunsch der Eltern aufgeteilt werden kann.

Diese Petition wurde am 20. Juni 1996 vom Ständerat und am 4. Oktober 1996 vom Nationalrat an den Bundesrat zur Kenntnisnahme überwiesen.

## **183 Vorentwurf vom Juni 1994 zu einem Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung und Vernehmlassungsverfahren und Bericht zur 4. IVG-Revision**

### **183.1 Grundzüge des Vorentwurfs**

Mit Beschluss vom 22. Juni 1994 ermächtigte der Bundesrat das Eidgenössische Departement des Innern, einen Vorentwurf für die Mutterschaftsversicherung zur Vernehmlassung zu unterbreiten. Der Vorentwurf bestand im wesentlichen aus einer Erwerbersersatzversicherung für selbständig und unselbständig erwerbstätige Mütter. Während eines 16wöchigen Mutterschaftsurlaubs sollte der volle Erwerbsausfall (limitiert bei einem Jahreseinkommen von 97 200 Fr.) ersetzt werden, bei Adoption würden die gleichen Leistungen während vier Wochen wahlweise an die Mutter oder den Vater ausgerichtet. Finanziert werden sollten die Leistungen durch Zuschläge zu den AHV-Beiträgen auf den Erwerbseinkommen. Die Kosten wurden auf 713 Millionen Franken berechnet.

### **183.2 Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens**

#### **183.2.1 Einleitung**

Es gingen im gesamten 122 Stellungnahmen ein, 68 von offiziellen und 54 von nicht offiziellen Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern.

Das Ergebnis wurde in einem ausführlichen Bericht zusammengefasst, der im Juni 1995 publiziert wurde und beim Bundesamt für Sozialversicherung bezogen werden kann.

#### **183.2.2 Gesamtbeurteilung**

Die Notwendigkeit der Verbesserung des Schutzes der Mutterschaft blieb mit wenigen Ausnahmen unbestritten. Es wurde auf die unbefriedigende und ungerechte Situation hingewiesen, dass das Arbeitsverbot nach der Niederkunft durch die Lohnfortzahlungspflicht nur ungenügend abgedeckt werde. Die heutigen Regelungen seien auch nicht eurokompatibel. Beinahe in sämtlichen Stellungnahmen wurde zudem ausdrücklich begrüsst, dass der Bundesrat den Verfassungsauftrag zur Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung nun umsetzen möchte. Eine Ausnahme bildeten drei Spitzenverbände der Wirtschaft (Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Handels- und Industrieverein und Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen).

Von den Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die sich zu den Grundsatzfragen äusserten, waren 95 für die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung und nur 18 sprachen sich dagegen aus. Es zeigte sich aber, dass die Meinungen über die Ausgestaltung der Mutterschaftsversicherung und insbesondere über den Geltungsbereich auseinandergingen. Viele Befürworterinnen und Befürworter einer Mutterschaftsversicherung sprachen sich dafür aus, auch für nichterwerbstätige Mütter Leistungen vorzusehen. Von diesen erklärte sich ein Teil damit einverstanden, jene in einem zweiten Schritt zu verwirklichen. Ein anderer Teil wollte die Leistungen für nichterwerbstätige Mütter gleichzeitig mit den Leistungen für die erwerbstätigen Mütter realisiert haben. Es herrschten unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie die Leistungen für nichterwerbstätige Mütter ausgestaltet werden sollten. Die einen

plädierten für die Einführung von Bedarfsleistungen für Mütter, deren Einkommen nicht existenzsichernd ist. Andere wollten den Anspruch auf Versicherungsleistungen auf die nichterwerbstätigen Mütter ausgedehnt haben, beispielsweise, indem diesen ein Mindestbetrag zusteht. Etliche Stellungnahmen sprachen sich nicht klar darüber aus, in welcher Höhe und unter welcher Voraussetzung auch den nichterwerbstätigen Müttern eine Leistung zukommen sollte. Von einer Minderheit wurde die Vorlage zurückgewiesen. Die Ablehnung erfolgte einmal aus grundsätzlichen Überlegungen, wonach der Einrichtung einer neuen Sozialversicherung in der heutigen Zeit nicht zugestimmt werden könne und neue Sozialleistungen bedarfsabhängig auszugestalten seien. Dann bildete auch die vorgeschlagene Finanzierung einen Grund für die Zurückweisung der Vorlage, indem geltend gemacht wurde, diese bringe eine zusätzliche und nicht mehr tragbare Belastung der Wirtschaft mit sich.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Gesamtbeurteilung der Vorlage:

- für VE Zustimmung zur Vorlage und allenfalls Verwirklichung von weiteren Massnahmen in einem zweiten Schritt  
 Bed. Zustimmung zur Vorlage verbunden mit der Forderung nach der gleichzeitigen Einführung von Bedarfsleistungen  
 Ausd. Zustimmung zur Vorlage verbunden mit der Forderung nach dem sofortigen Einbezug der nichterwerbstätigen Mütter durch Ausdehnung der Versicherungsleistungen auch auf diese Frauen  
 Rückw. Ablehnung der Vorlage (obligatorische Erwerbsersatzversicherung) als zu weitgehend und allenfalls Forderung nach anderen Modellen.

	für VE	Bed.	Ausd.	Rückw.
Kantone	12	3	4	7
Gesamtschweizerische Parteien	4	1	1	5
Spitzenverbände der Wirtschaft	3	–	2	3
Übrige Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -nehmer	42	5	18	3
Total	61 *	9	25	18
Total Zustimmung / Rückweisung		95		18

\* Davon sprechen sich aus:

- 10 für die spätere Einführung von Bedarfsleistungen
- 29 für die spätere Ausdehnung der Versicherungsleistungen auch auf die nichterwerbstätigen Mütter.

### 183.23 Hauptsächliche Kritik

Bei den Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern stiessen vor allem die folgenden Punkte auf Kritik:

- Beschränkung der Leistungen der Mutterschaftsversicherung auf die erwerbstätigen Mütter, wobei verschiedene Modelle für eine Berücksichtigung der nichterwerbstätigen Mütter (Bedarfsleistungen, Einbezug in die Versicherung) vorgeschlagen wurden;

- Ausgestaltung als obligatorischer, neuer Sozialversicherungszweig;
- Finanzierung durch Erhebung von Zuschlägen zu den AHV-Beiträgen auf den Erwerbseinkommen und damit die zusätzliche Belastung der Erwerbseinkommen und insbesondere der Löhne.

## 183.24 Beurteilung der einzelnen Bestimmungen

Die *enge Anlehnung an die AHV* wurde weitherum befürwortet.

Beim *Geltungsbereich* bemängelten die meisten sowohl grundsätzlich befürwortenden wie auch ablehnenden Vernehmlassungsteilnehmer, dass der Geltungsbereich der Versicherung auf erwerbstätige Mütter beschränkt wurde. Es wurde der Einbezug aller Mütter gefordert und es gab nur wenige Stellungnahmen, welche den Ausschluss der nichterwerbstätigen Mütter nicht zumindest bedauerten. Zudem wurde das Problem der noch nicht 18jährigen Mütter aufgeworfen, die nicht in der AHV versichert sind.

Die vorgeschlagene *Finanzierung* fand bei allen Vernehmlassungsteilnehmern, die grundsätzlich für eine Mutterschaftsversicherung sind, ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung. Etliche äusserten trotzdem Bedenken und schlugen zumindest längerfristig die Prüfung von Alternativen vor, wie etwa eine (Teil)finanzierung durch öffentliche Mittel. Darüber hinaus stimmten vier Kantone der vorgeschlagenen Finanzierung zu (drei davon mit Vorbehalten), obwohl sie die Mutterschaftsversicherung an sich ablehnten. Abgelehnt wurde die vorgeschlagene Finanzierung von sämtlichen übrigen Opponenten, so insbesondere von den Bundesratsparteien Christlich-demokratische Volkspartei, Freisinnig-Demokratische Partei und Schweizerische Volkspartei sowie von drei Spitzenverbänden der Wirtschaft (Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Handels- und Industrieverein und Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen).

Die *Karenzfrist* wollten viele Vernehmlassungsteilnehmer aufheben.

Das Kriterium der *Schwangerschaftsdauer von 28 Wochen als Anspruchsvoraussetzung* wurde vielfach als nicht sachgerecht bezeichnet, da Kinder bereits nach einer kürzeren Schwangerschaftsdauer lebensfähig sein können.

Die *Dauer des Mutterschaftsurlaubs* von 16 Wochen wurde grossmehrheitlich als angemessen betrachtet und ausdrücklich unterstützt. Etliche Vernehmlassungsteilnehmer hielten ihn für zu kurz oder wollten ihn in besonderen Fällen, wie z.B. bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten oder bei Kaiserschnitt, länger ausgestaltet haben.

Nicht unbestritten war der *volle Erwerbssersatz*. Viele hielten einen z.B. auf 80 Prozent beschränkten Erwerbssersatz, wie er in anderen Sozialversicherungen üblich ist, für angemessener.

Die Einrichtung eines *Adoptionsurlaubs* wurde teils ausdrücklich befürwortet, teils aber auch abgelehnt. Begrüsst wurde der Adoptionsurlaub von 27 offiziellen Vernehmlassungsteilnehmern, während ihn 19 ablehnten. Von den Befürwortern sprachen sich viele für eine längere Dauer, z.T. abgestuft nach dem Alter des Kindes, aus.

Knapp die Hälfte der Vernehmlassungsteilnehmer äusserte sich zu einem *Elternurlaub*. Von diesen Stellungnahmen befürwortete die grosse Mehrheit einen Elternurlaub ausdrücklich. Nur ganz wenige lehnten ihn ab.

## 183.3 Seitherige Entwicklung

Am 12. Juni 1995 hat der Bundesrat die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens über einen Vorentwurf für die Mutterschaftsversicherung zur Kenntnis genommen. Er hat der Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung grundsätzlich zugestimmt. Dazu hat er das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) beauftragt:

- a. weitere Abklärungen zur Frage des zu wählenden Lohn- bzw. Erwerbsersatzsystems und zur Frage der bundesrechtlichen Einführung von Bedarfsleistungen bei Mutterschaft zu treffen;
- b. entsprechend den Ergebnissen dieser Abklärungen und des Vernehmlassungsverfahrens dem Bundesrat einen Vorschlag über die Ausgestaltung der Mutterschaftsversicherung zur Beschlussfassung vorzulegen.

Seither haben Abklärungen und verschiedene Gespräche stattgefunden. Am 14. November 1995 haben die Präsidentinnen der Frauengruppen der Regierungsparteien ein gemeinsames Modell als Diskussionsgrundlage erarbeitet.

Die wesentlichen Merkmale dieses Vorschlags sind:

- Der Erwerbsausfall wird zu 100 Prozent ersetzt, wobei die Leistung beim maximal rentenbildenden AHV-Einkommen der Arbeitnehmerinnen (damals 69 840 Fr. im Jahr) plafoniert wird.
- Nichterwerbstätige Mütter erhalten eine Mutterschaftsleistung von viermal der monatlichen einfachen Mindestrente der AHV (damals 970 Fr., total 3880 Fr.), sofern das Familienjahreseinkommen das maximal rentenbildende AHV-Einkommen nicht erreicht.
- Finanziert werden alle diese Leistungen durch einen Mehrwertsteuer-Zuschlag.

Am 17. Juni 1996 bekräftigte der Bundesrat seinen Entschluss, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten, die auch Leistungen für nichterwerbstätige Mütter beinhalten sollte. Am 23. September 1996 beschloss er, die Mutterschaftsversicherung zusammen mit der 4. IVG-Revision (erster Teil) und der 6. EOG-Revision vor Abschluss der Arbeiten der Folgearbeitsgruppe der Interdepartementalen Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo 2) an die Hand zu nehmen. Die als dringlich eingestufte IVG-Revision und die beiden anderen Vorhaben, für die bereits ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt worden war, sollten nicht weiter aufgeschoben werden. Beim weiteren Vorgehen sollten die finanziellen Interdependenzen der drei Vorlagen berücksichtigt werden, um der gegenwärtigen Wirtschaftslage und der Notwendigkeit, die Wirtschaft nicht zu überlasten, Rechnung zu tragen.

## 183.4 Vernehmlassung zur 4. IVG-Revision

### 183.41 Übersicht

Der Bericht zur 4. IVG-Revision, der am 4. Dezember 1996 in die Vernehmlassung geschickt wurde, stellt diese, die 6. EOG-Revision und die Mutterschaftsversicherung in einen finanziellen Gesamtzusammenhang. Was die finanzielle Konsolidierung der Invalidenversicherung (IV) betrifft, werden zwei Varianten dargestellt. Bei beiden Varianten werden neben einer Beitragserhöhung für die IV auch Beiträge für die Mutterschaftsversicherung ab 1999 einbezogen. Bei der Variante 1 werden 0,2 Prozent für die Mutterschaftsversicherung erhoben und für 1999 und 2000 zusätzlich 0,1 Prozent von der EO auf die Mutterschaftsversicherung verschoben. Bei der Variante 2 werden ebenfalls 0,2 Prozent für die Mutterschaftsversicherung erhoben, und es findet keine Verschiebung von der EO auf die Mutterschaftsversicherung statt. Die Variante 1 wird von fünf offiziellen Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern (ein Kanton

und vier interessierte Organisationen) befürwortet. Die Variante 2 wird von 27 offiziellen Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern (neun Kantone, zwei Parteien, drei Spitzenverbände der Wirtschaft und 13 weitere interessierte Organisationen) vorzogen.

Im Vernehmlassungsverfahren zur 4. IVG-Revision wurde die Frage, ob die Einführung der Mutterschaftsversicherung bzw. eine (vorübergehende) Übertragung von Lohnpromillen von der EO auf die Mutterschaftsversicherung befürwortet werde, nicht ausdrücklich gestellt. Es haben sich trotzdem etliche Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zur Einführung bzw. Finanzierung der Mutterschaftsversicherung geäußert. Andere diesbezügliche Meinungen gehen aus den Stellungnahmen zur Zusatzfinanzierung der IV hervor. Die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens zur 4. IVG-Revision wurden in einem ausführlichen Bericht zusammengestellt. Hier werden nur Meinungsäusserungen erwähnt, die sich speziell auf die Mutterschaftsversicherung beziehen.

### **183.42 Befürwortung der Einführung einer Mutterschaftsversicherung bzw. der Verlagerung von Mitteln der EO auf die Mutterschaftsversicherung**

Die Christlich-demokratische Volkspartei heisst eine Verschiebung von Lohnpromillen zwischen EO und Mutterschaftsversicherung gut, da beides Erwerbsersatzversicherungen seien. Die Sozialdemokratische Partei der Schweiz und der Schweizerische Gewerkschaftsbund stimmen einer Verlagerung von Beiträgen von der EO ausschliesslich auf die Mutterschaftsversicherung zu. Der Christlichnationale Gewerkschaftsbund befürwortet eine Umlagerung von zwei Lohnpromillen von der EO zur Mutterschaftsversicherung. Der Schweizerische Katholische Frauenbund, die Evangelischen Frauen der Schweiz und die Pro Juventute befürworten die Inanspruchnahme von Mitteln der EO zur Finanzierung der Mutterschaftsversicherung. Der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen, der Schweizerische Hebammenverband und die Vereinigung zur Verteidigung der Rentner/innen (AVIVO) äussern sich im gleichen Sinne. Die Partei der Arbeit und der Schweizerische Invalidenverband sprechen sich indirekt für die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung durch Verlagerung von Mitteln der EO aus.

### **183.43 Ablehnung der Einführung einer Mutterschaftsversicherung bzw. der Verlagerung von Mitteln der EO auf die Mutterschaftsversicherung**

Für die Freisinnig-Demokratische Partei ist die Koppelung der Sicherung der IV mit der Einführung der Mutterschaftsversicherung nicht ersichtlich. Die Schweizerische Volkspartei und verschiedene andere Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer möchten das Vorliegen eines Gesamtkonzeptes der Konsolidierung bzw. der Finanzierung der Sozialwerke der IDA FiSo 2 abwarten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt die Verknüpfung der Vorlage mit der Finanzierung der von ihm abgelehnten Mutterschaftsversicherung ab. Für den Schweizerischen Handels- und Industrie-Verein gehört die Finanzierung der Mutterschaftsversicherung, welche er bekämpft, nicht in den Zusammenhang mit der IV-Sanierung. Der Schweizerische Gewerbeverband widersetzt sich entschieden dem Einbezug der Mutterschaftsversicherung in die Bestrebungen der Sanierung der IV mit Mitteln der EO.

Die Einführung bzw. Finanzierung der noch ungewissen Mutterschaftsversicherung ist gemäss den folgenden Stellungnahmen bei der 4. IVG-Revision auszuklammern: Kanton Appenzell-Ausserrhoden, Liberale Partei der Schweiz, Pro Infirmis, Dachorganisationskonferenz der privaten Invalidenhilfe und Schweizerische Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter. Viele Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sind der Meinung, die finanzielle Konsolidierung der IV sei losgelöst von der Schaffung einer Mutterschaftsversicherung und unabhängig von deren allfälliger Finanzierung in Angriff zu nehmen. Sie finden, die Einheit der Materie zwischen IV und Mutterschaftsversicherung sei nicht gegeben.

## **183.44 Koordination mit der 4. IVG-Revision und der 6. EOG-Revision**

Die Koordination der Mutterschaftsversicherung mit der 4. IVG-Revision (erster Teil) und der 6. EOG-Revision ist rein zeitlicher bzw. verfahrensmässiger Natur, beinhaltet aber keine Verschiebung finanzieller Mittel.

### **2 Besonderer Teil**

#### **21 Grundzüge der Vorlage**

##### **211 Übersicht**

Das Vernehmlassungsverfahren und die seitherigen Diskussionen haben gezeigt, dass verschiedene Kreise Leistungen ebenfalls an nichterwerbstätige Mütter wünschen, wobei die Vorstellungen über die Ausgestaltung dieser Leistungen unterschiedlich sind und von reinen Bedarfsleistungen bis hin zur Ausdehnung der Versicherungsleistung auf alle Mütter gehen.

Die Mutterschaftsversicherung umfasst nun alle Mütter und sieht die folgenden Leistungen vor:

- die Entschädigung (Erwerbsersatz) während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs für erwerbstätige Mütter;
- die Entschädigung (Erwerbsersatz) während des vierwöchigen Adoptionsurlaubs für erwerbstätige künftige Adoptivmütter oder Adoptivväter;
- die Grundleistung für erwerbstätige und nichterwerbstätige Mütter und künftige Adoptivmütter oder Adoptivväter.

##### **212 Erwerbsersatz für Arbeitnehmerinnen und selbständigerwerbende Mütter**

Im Vordergrund einer Mutterschaftsversicherung steht zweifellos und anerkanntermassen die Gewährung eines Mutterschaftsurlaubs für selbständig und unselbständig erwerbstätige Mütter. Auch im Falle der Mutterschaft muss, analog zu Arbeitsverhinderungen wegen Unfall, Militärdienst oder Arbeitslosigkeit, der Erwerbsausfall abgesichert sein. Im geltenden System ist die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs unterschiedlich und hängt davon ab, ob die Frau in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, ob sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist und wie lange sie bereits beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erbringen schon heute Leistungen bei Mutterschaft, ohne dass eine für alle Arbeitnehmerinnen

befriedigende Lösung besteht. Ein erheblicher Teil der Mütter kommt bloss in den Genuss eines unterdurchschnittlichen Mutterschaftsurlaubs, so dass nicht einmal das ganze achtwöchige Arbeitsverbot nach der Niederkunft durch die Lohnfortzahlung abgedeckt ist.

Eine Erwerbsersatzversicherung für Arbeitnehmerinnen und selbständigerwerbende Mütter garantiert am besten, dass Mutterschaft zu keinem Erwerbsausfall führt. Eine solche Mutterschaftsversicherung stösst auch bei der grossen Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer auf Zustimmung. Die Beschränkung des Erwerbsersatzes auf Arbeitnehmerinnen wurde kaum vorgeschlagen und liefe auch den Bestrebungen zuwider, möglichst viele Mütter einzubeziehen.

Die Erwerbsersatzversicherung verdient insbesondere gegenüber den folgenden Systemen den Vorzug:

- Die Einrichtung eines *Taggeldobligatoriums* für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde 1981 anlässlich der Revision des KUVG vom Bundesrat vorgeschlagen, vom Parlament hingegen abgelehnt. Die Einrichtung eines Taggeldobligatoriums wurde bisher stets nur für Unselbständigerwerbende ins Auge gefasst. Sie stellt zudem keine prioritäre Aufgabe der laufenden Legislaturperiode dar.
- Die *Ausdehnung der Lohnfortzahlungspflicht* im Obligationenrecht auf 14 Wochen ginge ausschliesslich zulasten der Arbeitgeber und würde diese wesentlich stärker belasten als heute. Sie bedingt zudem keinerlei Solidarität auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dadurch werden weder die ungleiche Belastung der Arbeitgeber noch die Gefahr der Benachteiligung jüngerer Frauen bei der Anstellung wegen einer möglichen späteren Mutterschaft aufgehoben.

Durch zwei 1996 eingereichte parlamentarische Vorstösse (N 96.3089 Egerszegi-Obrist und S 96.3361 Spoerry) wurde die Ausdehnung der Lohnfortzahlungspflicht nach OR auf die acht Wochen nach der Geburt verlangt. Die Motion Spoerry wurde am 12. Dezember 1996 vom Ständerat abgelehnt. Die Motion Egerszegi wurde im Nationalrat noch nicht behandelt.

Ein *Mischsystem* (d.h. eine Kombination von Lohnfortzahlungspflicht und Versicherungsleistungen) ist administrativ viel aufwendiger und erfordert die Einrichtung einer Versicherung, ohne dadurch die Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht zu entbinden. Zudem ist es für den Einbezug der Selbständigerwerbenden denkbar schlecht geeignet.

Die Vorlage soll als Kernpunkt eine Erwerbsausfallversicherung für Arbeitnehmerinnen und Selbständigerwerbende enthalten. Die Leistungen sollen plafoniert sein und unabhängig vom Familieneinkommen ausgerichtet werden.

#### *Dauer*

Für die Dauer der Leistungen sind 14 Wochen vorgesehen. Im Vorentwurf waren es 16 Wochen. Eine Verkürzung wurde von den Organisationen der Arbeitgeber und des Gewerbes verlangt. Andere Kreise hingegen hielten eine längere Dauer für besondere Fälle (Mehrlingsgeburten, Kaiserschnittverbindungen) für erforderlich. Um die Belastung der Wirtschaft möglichst gering zu halten, und die Arbeitgeber gegenüber ihren heutigen mutterschaftsbedingte Kosten zu entlasten, wird die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auf 14 Wochen festgelegt.

#### *Ausmass des Erwerbsersatzes*

Das Ausmass des Erwerbsersatzes von 100 Prozent des versicherten Verdienstes wurde in der Vernehmlassung teils befürwortet, teils auch zugunsten einer Be-

schränkung auf z.B. 80 Prozent, wie zum Teil in anderen Sozialversicherungen üblich, abgelehnt. Um die Kosten zu senken und eine Übereinstimmung mit den übrigen Sozialversicherungen zu erzielen, soll der Erwerbsersatz auf 80 Prozent beschränkt werden.

### *Plafonierung*

Es wird zudem zur Plafonierung der Leistung ein Höchstbetrag des versicherten Verdienstes festgelegt. Im Sinne einer Harmonisierung und Koordination der einzelnen Sozialversicherungszweige wird, wie bereits im Vorentwurf, der für die Unfallversicherung (UV) geltende Betrag übernommen. Er beträgt gegenwärtig 97 200 Franken im Jahr.

### *Anspruch bei Adoption*

Der Anspruch bei Adoption war umstritten. Teils wurde er abgelehnt, wobei oft angemerkt wurde, ein solcher sei zwar wünschbar, aber nicht notwendig. Teils wurde er auch ausdrücklich befürwortet, wobei von etlichen Vernehmlassern eine längere Dauer gewünscht wurde. Als Lösung zwischen diesen gegensätzlichen Positionen soll der Adoptionsurlaub von vier Wochen gemäss Vorentwurf beibehalten werden. Der Adoptionsurlaub liegt auf der Linie der Gleichstellung der Adoption mit dem durch Geburt entstandenen Kindesverhältnis. Auch die Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption bringt grosse Umstellungen mit sich. Oft handelt es sich um das erste Kind der Familie und dazu noch überwiegend um Kinder im ersten Lebensjahr, die einer intensiven Betreuung bedürfen. Die Kosten des Adoptionsurlaubs von etwa 1,2 Millionen Franken sind zudem gering.

## **213 Mutterschaftsleistungen für nichterwerbstätige und erwerbstätige Mütter (Grundleistung)**

### **213.1 Grundsatz**

Im Vernehmlassungsverfahren wurde vielfach der Wunsch geäußert, die nichterwerbstätigen Mütter nicht von den Leistungen bei Mutterschaft auszuschliessen, wobei der Anspruch über reine Bedarfsleistungen hinausgehen soll. Es gibt – nicht zuletzt auch unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit – gute Gründe für und gegen die Einführung von Mutterschaftsleistungen für nichterwerbstätige Mütter. Diese Mütter erleiden keinen Erwerbsausfall. Zusätzliche Kosten durch die Geburt, etwa, wenn schon mehrere Kinder da sind und eine Hilfe im Haushalt nötig wäre, entstehen auch bei erwerbstätigen Müttern. Bei Leistungen für alle Mütter handelt es sich aber ebenfalls um eine – wenn auch symbolische – Anerkennung der Arbeit der Mutter in der Familie. Obwohl bei der Einführung von Mutterschaftsleistungen für nichterwerbstätige Mütter nicht dieselbe Dringlichkeit wie für den Erwerbsersatz besteht, können auch sie unter sozialpolitischen Gesichtspunkten als geboten erscheinen. Diese Leistung hat insbesondere den Vorteil, einer Vielzahl von Sondersituationen gerecht zu werden, die viele Frauen betreffen (Mütter mit kleinem Einkommen, teilzeiterwerbende Mütter, Mütter, die ohne Entlohnung im Familienbetrieb mitarbeiten). Da auch den erwerbstätigen Müttern besondere Kosten entstehen, soll die Mutterschaftsleistung als Grundleistung auch ihnen zukommen, also zum Erwerbsersatz hinzu ausgerichtet werden, und nicht bloss eine Mindestgarantie für die Höhe des Erwerbsersatzes (analog der Regelung in der EO) darstellen. Diese Lösung hat den grossen Vorteil, dass für Mütter mit tiefem Familieneinkommen der Erwerbsausfall zu 100 Prozent ersetzt wird.

## 213.2 Höhe der Grundleistung und Einkommensgrenzen

Für die Höhe der Leistung wurden schon verschiedene Beträge in die Diskussion eingebracht. Im Vernehmlassungsverfahren schlugen die Christlich-demokratische Volkspartei für jede Mutter 10 000 Franken und die Freisinnig-Demokratische Partei 5000 Franken vor. Das Modell der Frauen der Christlichdemokratischen Volkspartei, der Freisinnig-Demokratischen Partei und der Schweizerischen Volkspartei vom 31. März 1995 sah eine Grundleistung von 6000 – 8000 Franken vor. Im Modell vom 14. November 1995 der Präsidentinnen der Frauengruppen aller Regierungsparteien wurde viermal der Mindestbetrag der einfachen monatlichen AHV-Altersrente (damals 3880 Fr.) für jede Mutter vorgeschlagen. Dieser Betrag ist angemessen, soll aber bei steigendem Familieneinkommen stufenweise vermindert werden.

Alle Modelle, welche eine Mutterschaftsleistung auch für nichterwerbstätige Frauen vorsehen, möchten Familien mit hohen und höchsten Einkommen ausgeschlossen haben. Diese Einschränkung ist gerechtfertigt. Was die Höhe der Einkommensgrenze betrifft, so werden Beträge bis zu einem jährlichen Familieneinkommen von 100 000 Franken genannt.

Die Mutterschaftsleistung wird nach den folgenden Grundsätzen ausgestaltet:

- Die Grundleistung wird nichterwerbstätigen und erwerbstätigen Müttern ausgerichtet, den letzteren kumulativ zum Erwerbersatz.
- Die Höhe der Grundleistung ist abhängig vom Familieneinkommen.
- Die Grundleistung beträgt maximal vier mal die monatliche AHV-Mindestrente von 995 Franken. Aus administrativen Gründen wird sie jedoch in Form einer einmaligen Leistung ausgerichtet. Der Höchstbetrag liegt bei gesamthaft 3 980 Franken.
- Der Höchstbetrag wird bis zu einem Familieneinkommen ausgerichtet, welches der dreifachen AHV-Jahresmindestrente entspricht (gegenwärtig 35 820 Fr.).
- Von diesem Einkommen an wird die Grundleistung in Stufen herabgesetzt. Bei einem Einkommen, welches der sechsfachen AHV-Jahresmindestrente entspricht (gegenwärtig 71 640 Fr.) sinkt sie auf null.
- Der Höchstbetrag der Grundleistung und die Einkommensgrenzen richten sich nach dem Betrag der AHV-Mindestrente und ändern sich jeweils entsprechend den Rentenanpassungen.

Je nach Einkommen ergeben sich z.B. die folgenden Grundleistungen:

- |   |                |
|---|----------------|
| - bis zu einem Einkommen von 35 820 Franken | 3 980 Franken; |
| - bei einem Einkommen von 47 760 Franken    | 2 653 Franken; |
| - bei einem Einkommen von 59 700 Franken    | 1 327 Franken; |
| - ab einem Einkommen von 71 640 Franken     | 0 Franken.     |

Damit kämen, gerechnet fürs Jahr 1999, in den Genuss der Grundleistung:

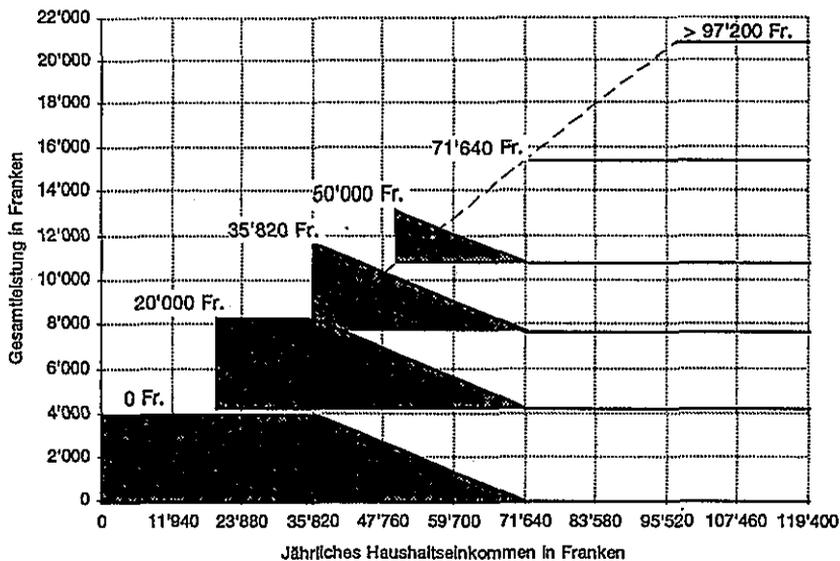
- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| - 19 636 erwerbstätige Mütter      | (36% der 54 823 erwerbstätigen Mütter);      |
| - 14 063 nichterwerbstätige Mütter | (53% der 26 318 nichterwerbstätigen Mütter); |
| - 33 699 Mütter im Gesamten        | (42% aller 81 141 Mütter).                   |

Bei der Bemessung des Einkommens wird sinnvollerweise von den aktuellen Bruttoeinkommen der Eltern ausgegangen, die sich im wesentlichen aus den Erwerbseinkommen (wie sie für die Festsetzung der AHV-Beiträge massgebend sind) zusammensetzen. Es ist also dasjenige Erwerbseinkommen massgebend, welches für die Bemessung des Erwerbersatzes oder der Entschädigung gemäss Erwerbersatzordnung herangezogen wird. Zum Einkommen sollen aber auch Renten gerechnet werden.

Vermögenserträge werden nicht berücksichtigt, dafür können auch keine Abzüge für Schuldzinsen gemacht werden. Das Abstellen auf das steuerbare Einkommen hätte den Nachteil, dass dieses erst später festgestellt wird. Die bereits vorhandenen Steuerdaten liegen bis zu drei Jahren zurück und umfassen so auch Einkommen der Ehefrau, die zu diesem Zeitpunkt ihre Erwerbstätigkeit noch nicht aufgegeben hat. Für die Festsetzung und Auszahlung einer einmaligen Leistung von höchstens 3 980 Franken müsste u.U. mehrere Jahre zugewartet werden. Massgebend für die Bemessung des Einkommens ist das Einkommen beider Ehegatten. Lebt die Mutter mit einem Partner zusammen, ohne mit ihm verheiratet zu sein, so wird sein Einkommen nur dann dazurechnet, wenn er der Vater des Kindes ist.

Ist nur die Mutter erwerbstätig, erleidet sie mit dieser Regelung (80% Erwerbssersatz und Grundleistung) bis zu einem jährlichen Einkommen von 48 300 Franken keinen Erwerbsausfall.

Die folgende Graphik zeigt die Gesamtleistung (Erwerbssersatz und Grundleistung) bei einem jährlichen Erwerbseinkommen der Mutter von null, 20 000, 35 820, 50 000, 71 640 und 97 200 Franken im Jahr.



Aus der Grafik ist folgendes ersichtlich:

**Erwerbssersatz**

Der Erwerbssersatz (80% des versicherten Verdienstes während 14 Wochen) ist unabhängig vom Familieneinkommen und verläuft linear. Die gestrichelte Linie zeigt den Erwerbssersatz. Bei einem Erwerbseinkommen von null beträgt er null, bei einem Erwerbseinkommen von 97 200 Franken beträgt er 20 878 Franken. Wegen der Plafonierung des Erwerbssersatzes erhöht er sich von da an nicht mehr.

### *Grundleistung*

Die schraffierten Flächen stellen die Grundleistung dar. Die Grundleistung ist abhängig vom Familieneinkommen. Erleidet die Mutter keinen Erwerbsausfall, so besteht die Gesamtleistung nur aus der Grundleistung (unterste schraffierte Fläche). Der Höchstbetrag von 3 980 Franken wird bis zu einem Familieneinkommen von 35 820 Franken gewährt und sinkt dann bis zu einem Familieneinkommen von 71 640 Franken auf null.

### *Gesamtleistung*

Ist die Mutter erwerbstätig, so erhält sie den Erwerbsersatz und kumulativ dazu die Grundleistung. Das ist aus der Grafik für die oben erwähnten sechs Werte des Erwerbseinkommens der Mutter ersichtlich (dicke Linien). Verdient also die Mutter 50 000 Franken im Jahr, so beträgt ihr Erwerbsersatz (für 14 Wochen) 10 740 Franken. Dazu kommt noch die Grundleistung. Besteht das Familieneinkommen nur im Verdienst der Mutter, also 50 000 Franken, so erhält die Mutter eine Grundleistung von 2 404 Franken, also gesamthaft 13 144 Franken. Erzielt der Ehemann der Mutter bzw. der Vater des Kindes, mit dem die Mutter zusammenlebt, noch ein Einkommen von 20 000 Franken, beträgt das Familieneinkommen 70 000 Franken. Bei diesem Familieneinkommen beträgt die Grundleistung noch 182 Franken, die Gesamtleistung also 10 922 Franken. Verdient der Ehemann bzw. Vater ebenfalls 50 000 Franken, so gibt es bei einem Familieneinkommen von 100 000 Franken keine Grundleistung mehr.

## **213.3 Anspruch bei Adoption**

Auch bei Adoption soll der Anspruch auf die Grundleistung bestehen, und zwar in vollem Umfang, denn auch dort entstehen besondere Kosten.

## **214 Finanzierung der Mutterschaftsversicherung**

### **214.1 Finanzierung des Erwerbsersatzes**

Eine Mutterschaftsversicherung, die als wesentliche Leistung einen Erwerbsersatz umfasst und damit auch die Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht entbindet und so entlastet, wird sachgerecht durch Beiträge auf den Erwerbseinkommen finanziert. Der Erwerbsersatz steht in direktem Zusammenhang mit der Berufstätigkeit und es drängt sich nicht auf, die Arbeitgeberschaft von den Leistungen, die sie bereits heute erbringt, gänzlich zu entlasten. Die Arbeitgeber sollen aber auch nicht stärker belastet werden als bisher. Da sie heute bereits im Durchschnitt bei Mutterschaft den Lohn während acht Wochen weiterzahlen<sup>9</sup>, sollen sie auch künftig im Rahmen der Mutterschaftsversicherung in diesem Umfang für die Kosten des Mutterschaftsurlaubs aufkommen. Der Erwerbsersatzes wird auf 80 Prozent beschränkt und während 14 Wochen geleistet. Von den Kosten tragen die Arbeitgeber infolge der paritätischen Finanzierung die Hälfte. Es entstehen ihnen also gesamthaft weniger Kosten als heute (zu den Kosten der Mutterschaftsversicherung siehe hinten Ziff. 31). Alle Arbeitgeber werden gleichmässig belastet, unabhängig davon, ob sie viele und vor allem jüngere Frauen beschäftigen. Zudem ist eine Versicherung die einfachere Lösung als die Lohnfortzahlung während sieben Wochen und eine Versicherungsleistung während weiteren sieben Wochen. So kann der Erwerbsersatz während der ganzen Dauer des Mutterschaftsurlaubs über die Versicherung abgewickelt werden kann. Mit einem Beitrag von 0,1 Prozent kommen die Arbeitgeber für die ersten sieben Wochen

9 Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Mutterschaftsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen, Kurzauswertung, Bern, März 1994

✱ Mutterschaftsurlaub auf. Mit Beiträgen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in derselben Höhe, gesamthaft also 0,2 Prozent, wird der Mutterschaftsurlaub finanziert (0,19% wäre der Gleichgewichtsbeitragssatz, welcher zur Finanzierung der Ausgaben erforderlich ist). Würde auf Beiträge der Arbeitgeberschaft verzichtet, so stünde das im Gegensatz zu den Regelungen bei AHV, IV, EO und ALV.

Der Erwerbssersatz der Mutterschaftsversicherung wird durch Beiträge auf den Erwerbseinkommen finanziert, die als Zuschläge auf den AHV-Beiträgen erhoben werden. Der Bundesrat bestimmt den Beitragssatz, wobei im Gesetz ein Höchstbetrag von 0,2 Prozent festgesetzt wird, mit dem auch begonnen werden soll. Durch diese Finanzierungsart entsteht eine Solidarität einerseits zwischen allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, andererseits auch zwischen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es fällt zudem ein möglicher Grund für Diskriminierungen von jüngeren Arbeitnehmerinnen bei der Anstellung weg. Die Selbständigerwerbenden müssten auch Beiträge zahlen, und zwar nach der sinkenden Beitragsskala. Der Beitrag der Selbständigen für die Mutterschaftsversicherung von 0,2 Prozent des Erwerbseinkommens muss nur von Selbständigen mit einem Erwerbseinkommen von jährlich 46 600 Franken und mehr entrichtet werden. Für Selbständige mit geringerem Einkommen sinkt der Beitragssatz bis um knapp die Hälfte. Dafür steht den selbständigerwerbenden Müttern auch der Erwerbssersatz zu.

## **214.2 Finanzierung der Grundleistung**

Die Finanzierung der Mutterschaftsleistung, die nicht einen Erwerbsausfall kompensiert, kann nicht den Erwerbstätigen und den Arbeitgebern auferlegt werden. Die Mutterschaftsleistung muss deshalb aus allgemeinen Bundesmitteln finanziert werden. Es werden keine individuellen Beiträge vorgesehen, weder zulasten der Erwerbstätigen noch der Nichterwerbstätigen. Beiträge auf den Erwerbseinkommen zur Finanzierung einer bedarfsabhängigen Leistung entsprechen nicht den Finanzierungsgrundsätzen der Sozialversicherungen, wie sie auf S. 118/119 des Berichts der Interdepartementalen Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo) vom Juni 1996 dargelegt sind. Die Kosten der Grundleistung für alle Mütter betragen 58 Millionen Franken (s. unten Ziff. 313). Dies entspräche dem Mehrertrag der Mehrwertsteuer bei einer Erhöhung des Mehrwertsteuersatzes um 0,03 Prozentpunkte.

## **214.3 Finanzierung der Verwaltungskosten**

Für die Durchführung des Erwerbssersatzes ist vorgesehen, nach den gleichen Grundsätzen wie in der AHV von den angeschlossenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Selbständigerwerbenden Verwaltungskostenbeiträge zu erheben.

Für die Grundleistung wird den Ausgleichskassen vom Bund ein Pauschalbetrag pro Fall ausgerichtet.

## **214.4 Fonds für die Mutterschaftsversicherung**

Es ist vorgesehen, einen Fonds für die Mutterschaftsversicherung einzurichten. Bei der Erhebung von Beiträgen von 0,2 Prozent wird der Fonds für die Mutterschaftsversicherung im Jahr 2006 den geforderten Stand von 50% der jährlichen Ausgaben überschreiten (s. die Tabelle Finanzhaushalt der Mutterschaftsversicherung im Anhang 7).

**Erwerbersatz**

Die Durchführung des Erwerbersatzes erfolgen über die Organe der AHV (Ausgleichskassen, Arbeitgeber).

**Grundleistung**

Die Durchführung der Grundleistung ist aufwendiger als derjenige des Erwerbersatzes, muss doch in jedem Fall das Familieneinkommen ermittelt werden. Die Regelung weist Gemeinsamkeiten mit den Ergänzungsleistungen auf, indem ebenfalls Einkommen festgestellt werden müssen. Es fallen verschiedene Möglichkeiten für die Zuständigkeit in Betracht:

- Die gleichen Organe wie für die Durchführung des Erwerbersatzes  
Das hätte den Vorteil, dass sich die erwerbstätigen Mütter nicht an zwei verschiedene Stellen wenden müssten. Nachteilig würde sich aber auswirken, dass sich die Verbandsausgleichskassen nie mit einkommensabhängigen Leistungen befassen und somit in diesem Bereich keine Erfahrung haben. Der Vollzug des Erwerbersatzes (Anmeldung, Auszahlung) geht über die Arbeitgeber. Ein analoges Verfahren für die Grundleistung dürfte aber weder erwünscht noch sinnvoll sein.
- Die kantonalen AHV-Ausgleichskassen  
In allen Kantonen - bis auf Zürich, Basel-Stadt und Genf - sind die kantonalen AHV-Ausgleichskassen für die Festsetzung und Auszahlung der Ergänzungsleistungen zuständig. Die kantonalen AHV-Ausgleichskassen haben also bereits Erfahrung mit dem Festlegen von einkommensabhängigen Leistungen.
- Die Organe, welche die Verbilligung der Krankenversicherungsprämien festlegen  
Bei jeder Mutterschaft ist die Krankenversicherung involviert. Die Prämienverbilligungen werden jedoch nicht vom Krankenversicherer, sondern von der zuständigen kantonalen Stelle festgelegt. Dies ist in 16 Kantonen wiederum die kantonale AHV-Ausgleichskasse.

Die kantonalen AHV-Ausgleichskassen sind deshalb am besten geeignet, die Festlegung und Ausrichtung der Grundleistung zu übernehmen, wobei sie selbstverständlich angemessen dafür entschädigt werden müssen.

Die Mutter muss an die AHV-Ausgleichskasse ihres Wohnsitzkantons einen Antrag auf Ausrichtung der Grundleistung richten. Auf dem entsprechenden Formular muss sie ihr Einkommen und dasjenige ihres Ehemannes / Partners angeben, wobei die Lohnausweise beigelegt werden müssen. Das Verfahren wird, soweit das möglich und sinnvoll ist, demjenigen zur Festsetzung der Ergänzungsleistungen angepasst. Grundsätzlich wird auf das Einkommen im Zeitpunkt der Geburt abgestellt.

**22      Erläuterung der einzelnen Bestimmungen****221      1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen****Artikel 1      Gegenstand**

Der Entwurf sieht folgende Leistungen vor:

- die Grundleistung für erwerbstätige und nichterwerbstätige Mütter;
- die Grundleistung für erwerbstätige und nichterwerbstätige künftige Adoptivmütter oder Adoptivväter;
- die Entschädigung (Erwerbersatz) während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs für erwerbstätige Mütter;

- die Entschädigung (Erwerbsersatz) während des vierwöchigen Adoptionsurlaubs für erwerbstätige künftige Adoptivmütter oder Adoptivväter;
- die Übernahme der auf der Entschädigung zu bezahlenden Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen durch die Mutterschaftsversicherung.

## Artikel 2 Versicherte Personen

Der Kreis der versicherten Personen wird gegenüber dem Vorentwurf ausgeweitet. Für die Grundleistung versichert sind Mütter und Adoptiveltern, die obligatorisch in der AHV versichert sind. Gemäss Artikel 1 Absatz 1 des AHV-Gesetzes (AHVG; SR 831.10) sind dies: die natürlichen Personen mit Wohnsitz in der Schweiz; die natürlichen Personen, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben sowie die Schweizer Bürger, die im Ausland im Dienste der Eidgenossenschaft oder vom Bundesrat bezeichneter Institutionen tätig sind. Für Erwerbsersatz versichert sind jedoch nur diejenigen Mütter sowie künftigen Adoptivmütter oder Adoptivväter, die als Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer oder Selbständigerwerbende obligatorisch in der AHV versichert sind (Art. 1 Abs. 1 Bst. b AHVG).

Von einem Einbezug der freiwillig Versicherten wurde aus folgenden Gründen abgesehen: Die Entschädigung für den Erwerbsausfall in der Mutterschaftsversicherung ist auf schweizerische arbeitsrechtliche Verhältnisse zugeschnitten. Der grösste Teil der freiwillig Versicherten befindet sich in Ländern, in denen ein gut ausgebauter Mutterschaftsschutz besteht. Schwierig würden sich die Abklärungen und die Koordination mit ausländischen Ansprüchen gestalten. Ebenso wäre die Abklärung der Einkommen für die Grundleistung äusserst schwierig. Die Hälfte der freiwillig Versicherten bezahlt lediglich den Mindestbeitrag, und aus der Versicherung kann nach Belieben wieder ausgetreten werden. Selbstverständlich müssen die freiwillig Versicherten auch keine Beiträge an die Mutterschaftsversicherung leisten.

Ebenfalls versichert sind jedoch auch Personen, die nach dem AHVG nicht obligatorisch versichert sind, jedoch der obligatorischen Versicherung beigetreten sind. Diese Möglichkeit besteht unter gewissen Voraussetzungen für die im Ausland wohnenden und für einen Arbeitgeber in der Schweiz tätige Arbeitnehmer (Art. 1 Abs. 3 AHVG) sowie für Schweizer mit Wohnsitz in der Schweiz und Erwerbstätigkeit in einem Vertragsstaat (Art. 1 Abs. 4 AHVG). Ihr Einbezug rechtfertigt sich, weil sie mit dem freiwilligen Beitritt zur obligatorischen Versicherung auf ihrem im In- und Ausland erworbenen Einkommen Beiträge an die AHV/IV/EO/ALV und Mutterschaftsversicherung bezahlen.

## Artikel 3 Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, selbständigerwerbende Person

### Absätze 1 und 3

Die Begriffe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Selbständigerwerbenden richten sich nach der AHV-Gesetzgebung: als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer gilt, wer massgebenden Lohn, und als selbständigerwerbend gilt, wer Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit im Sinne der AHV-Gesetzgebung bezieht. Die Versicherteneigenschaft als Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende hängt nicht vom Erreichen der Altersgrenze für die Beitragspflicht in der AHV ab (Art. 3 Abs. 2 Bst. a AHVG). Somit sind auch jugendliche erwerbstätige Mütter nach diesem Gesetz für den Erwerbsausfall versichert.

Für den Erwerbsausfall versichert sind auch Frauen, die zwar im Zeitpunkt der Niederkunft weder in einem Arbeitsverhältnis stehen noch zur Zeit tatsächlich selbständig erwerbstätig sind, jedoch ein Ersatzeinkommen beziehen, welches als Erwerbseinkommen in Sinne der AHV gilt. Das ist stets der Fall bei der Arbeitslosenentschädigung, bei den Taggeldern der Invaliden- und der Militärversicherung hingegen nur dann, wenn diese Tagelder aufgrund des vorherigen Erwerbseinkommens berechnet wurden, welches sie ersetzen. Für die Frauen, die beispielsweise Tagelder der Arbeitslosenversicherung beziehen, bedeutet das, dass sie während 14 Wochen nach der Niederkunft die Mutterschaftsleistungen beziehen können. Nachher können diese Frauen weiterhin die Arbeitslosenentschädigung beziehen, bis ihr Anspruch gemäss Artikel 27 Absatz 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG; SR 837.0) ausgeschöpft ist.

#### *Absatz 2*

Wer Tagelder der obligatorischen Unfallversicherung, der Krankenkassen oder der privaten Kranken- und Unfallversicherung erhält, bezieht keinen massgebenden Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung (Art. 6 Abs. 2 Bst. b der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung; AHVV, SR 831.101). Auf diesen Ersatzeinkommen werden nach geltender Regelung keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet. In der Vernehmlassung wurde verschiedentlich geltend gemacht, die Bezügerinnen und Bezüger solcher Tagelder sollten jedoch, soweit diese die Lohnfortzahlung oder das Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit ersetzen, bei Mutterschaft oder Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption ebenfalls eine Entschädigung für den Erwerbsausfall erhalten. Diese Anregung wird aufgenommen und die Bezügerinnen und Bezüger der genannten Tagelder werden für den Anspruch auf Leistungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichgestellt. Der Entwurf der Kommission des Ständerates vom 27. September 1990 für ein Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts<sup>10</sup> (Entwurf ATSG) sieht die Erhebung von AHV/IV/EO/ALV-Beiträgen auf Taggeldern der Unfall-, Militär-, Invaliden- und Arbeitslosenversicherung sowie auf den Entschädigungen der Erwerb ersatzordnung vor (Art. 83 Entwurf ATSG). Mit Inkrafttreten des ATSG kommt Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b des vorliegenden Gesetzesentwurfs hinsichtlich der obligatorischen Unfallversicherung übergangsrechtliche Bedeutung zu.

## **222 2. Kapitel: Anspruch auf Leistungen**

### **222.1 1. Abschnitt: Allgemeines**

#### *Artikel 4 Mutterschaft*

Leistungen bei Mutterschaft werden immer dann ausgerichtet, wenn die Schwangerschaft wenigstens 28 Wochen gedauert hat, also auch dann, wenn das Kind tot geboren wird. Bei einer kürzeren Schwangerschaft jedoch nur, wenn das Kind lebensfähig ist. Ist das Kind lebensfähig, besteht also immer ein Anspruch Leistungen. Die Dauer der Schwangerschaft hat in diesem Fall keine Bedeutung. Der Vorentwurf sah als Voraussetzung für die Anspruchsberechtigung in jedem Fall eine Schwangerschaftsdauer von 28 Wochen vor. In der Vernehmlassung wurde vielfach darauf hingewiesen, dass dies nicht sachgerecht sei, da Kinder auch nach einer kürzeren Schwangerschaftsdauer lebensfähig sein können. Diese Kritik ist berechtigt, weshalb Artikel 4 entsprechend geändert wurde. Ist jedoch das Kind nicht lebensfähig, besteht ein Anspruch weiterhin nur dann, wenn die Schwangerschaft wenigstens 28 Wochen gedauert hat.

*Absatz 1*

*Allgemeines:* Bei Adoption werden Leistungen bereits ausgerichtet, wenn ein Kind zum Zweck der späteren Adoption nach den Artikeln 5 und 6 der Verordnung vom 19. Oktober 1977 über die Aufnahme von Pflegekindern (SR 211.222.338) zur Pflege aufgenommen wird. Die eigentliche Adoption darf ja gemäss Artikel 264 des Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) erst ausgesprochen werden, wenn die künftigen Adoptiveltern dem Kind während wenigstens zweier Jahre Pflege und Erziehung erwiesen haben. Die Leistung erst in diesem Zeitpunkt zu gewähren, erfüllte einen der Zwecke, nämlich den Übergang und die Anpassung an die neue Lebenssituation für Pflegeeltern und Pflegekind zu erleichtern, nicht. Der Anspruch auf Leistungen bei Adoption entsteht deshalb im Moment der tatsächlichen Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption. Erfolgt die Adoption wider Erwarten nicht, so findet keine Rückforderung der Leistungen statt. Eine solche wäre unbillig, denn das Nichtzustandekommen der Adoption kann nicht vorhergesehen werden und wird in der Regel auf Gründe zurückzuführen sein, für welche die Eltern nicht allein verantwortlich gemacht werden können. Es wird mit der Einführung von Leistungen bei Aufnahme eines Kindes zur Adoption in Kauf genommen, dass für dasselbe Kind die Leistungen zweimal bezogen werden können: zuerst bei der Geburt durch seine Mutter (soweit sie die Voraussetzungen zum Bezug der Leistungen erfüllt) und dann bei der Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption durch die zukünftigen Adoptiveltern.

*Buchstabe a:* Bei der Erwachsenenadoption sind die Leistungen und insbesondere ein Urlaub nicht gerechtfertigt. Die Leistungen sollen auch bei der Adoption von Kindern auf solche beschränkt werden, die noch nicht zur Schule gehen. Das Kind darf im Zeitpunkt der Aufnahme deshalb das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

*Buchstabe b:* Bei der Adoption des Kindes des Ehegatten nach Artikel 264a Absatz 3 ZGB (Stiefkindadoption) entsteht kein Anspruch auf Leistungen. Dort findet keine Aufnahme im Hinblick auf eine Adoption statt und das Kind ist bereits in der Obhut eines Elternteils.

*Absatz 2*

Bei der gemeinschaftlichen Adoption werden die Leistungen nur einmal ausgerichtet. Nach einem Urteil des Bundesgerichts vom 2. November 1990 widerspricht es dem Gleichbehandlungsgebot von Artikel 4 Absatz 2 BV, den Anspruch auf Adoptionsurlaub auf Frauen zu beschränken. Bei der gemeinschaftlichen Adoption soll deshalb den Ehegatten ein Wahlrecht zustehen, falls beide Ehegatten Anspruch auf die Entschädigung bei Erwerbsausfall haben. Um administrative Doppelspurigkeiten zu vermeiden, kommt die Grundleistung demjenigen Ehegatten zu, dem die Entschädigung bei Erwerbsausfall ausgerichtet wird (siehe Art. 9). Bezieht keiner der Ehegatten eine Erwerbsausfallentschädigung, sei es weil keiner der Ehegatten erwerbstätig ist oder weil auf den Adoptionsurlaub verzichtet wird, so bestimmen die Ehegatten gemeinsam, wer von ihnen die Grundleistung geltend macht.

## 222.2 2. Abschnitt: Anspruch auf Grundleistung

### Artikel 6 Grundleistung bei Mutterschaft

Anspruch auf die Grundleistung haben grundsätzlich alle Mütter, unabhängig von einer Erwerbstätigkeit. Den erwerbstätigen Müttern wird die Grundleistung demzufolge zusätzlich zum Erwerbssersatz ausgerichtet.

Voraussetzung für die Anspruchsberechtigung ist, dass die Mutter während der Dauer der Schwangerschaft versichert war. Im Vorentwurf waren noch neun Monate vorausgesetzt gewesen. Das stiess auf Kritik, weil eine Schwangerschaft auch kürzer sein kann. Deshalb wurde die Bestimmung geändert und, analog zum Kündigungsschutz in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c OR, die Dauer der Schwangerschaft als Mindestversicherungsdauer festgelegt. War die Mutter während neun Monaten vor der Geburt versichert, so ist diese Voraussetzung auf jeden Fall erfüllt, selbst wenn die Schwangerschaft länger gedauert haben sollte. Betrogen die Versicherungsdauer und die Schwangerschaft weniger als neun Monate, so muss die Mutter durch ein ärztliches Zeugnis belegen, dass die Schwangerschaft nicht länger als die Versicherungszeit gedauert hat. Eine Mindestdauer der Versicherung ist auch bei anderen Sozialversicherungen üblich, z.B. die Mindestbeitragsdauer bei der AHV und IV oder die Beitragszeit bei der Arbeitslosenversicherung. Es widerspräche einem anerkannten Grundsatz des Versicherungsrechts, Versicherungsleistungen beziehen zu können, wenn bei Beginn der Versicherung die Voraussetzungen zum Leistungsbezug bereits eingetreten sind.

Der Anspruch auf die Grundleistung entfällt, wenn das anrechenbare Einkommen den sechsfachen Mindestbetrag der jährlichen Altersrente gemäss Artikel 34 Absatz 2 AHVG erreicht (siehe unten zu Art. 10).

### Artikel 7 Grundleistung bei Adoption

Die Adoption wird hinsichtlich der Grundleistung der Geburt völlig gleichgestellt. Auch bei Aufnahme eines Kindes zur künftigen Adoption entstehen besondere Kosten. Unabhängig von einer Erwerbstätigkeit soll deshalb künftigen Adoptivmüttern oder Adoptivvätern ein Anspruch auf die Grundleistung zukommen, sofern sie die im Entwurf vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Aufgrund der geringen Anzahl von Adoptionen und dem Bestehen einer Einkommensgrenze für die Grundleistung entstehen hier verhältnismässig wenig Kosten.

Vorausgesetzt wird wie bei der Grundleistung bei Mutterschaft (siehe oben Art. 6) eine Mindestdauer der Versicherung. Diese wird, in Analogie zur Regelung bei Mutterschaft, auf 9 Monate festgesetzt, welches der normalen Schwangerschaftsdauer entspricht. Der Anspruch entfällt, wenn das anrechenbare Einkommen der Adoptiveltern den sechsfachen Mindestbetrag der jährlichen Altersrente gemäss Artikel 34 Absatz 2 AHVG erreicht (siehe unten zu Art. 10).

### 222.3 3. Abschnitt: Anspruch auf Entschädigung für Erwerbsausfall

#### Artikel 8 Entschädigung für Erwerbsausfall bei Mutterschaft

##### Absatz 1

Die Begriffe der Arbeitnehmerin und der Selbständigerwerbenden wurden bereits unter Artikel 3 erläutert. Wie für die Grundleistung (siehe oben zu Art. 6) wird auch hier eine Mindestdauer der Versicherung vorausgesetzt.

Die Entschädigung für Erwerbsausfall wird der unselbständigerwerbenden Mutter während der Dauer des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs gemäss Artikel 329f OR ausgerichtet, wobei der ganze Urlaub - anders als im Vorentwurf - nach der Niederkunft zu beziehen ist. Selbstverständlich wird die Entschädigung von der Mutterschaftsversicherung nur solange geschuldet, als dass die Mutter tatsächlich ihrer Arbeitsstelle fernbleibt.

Der Anspruch auf Entschädigung besteht unabhängig davon, ob die Mutter nach dem Urlaub weiterarbeitet. Sie kann also auf das Ende des Urlaubs kündigen, ohne dass sie ihren Anspruch ganz oder teilweise einbüsst. Die weitere Berufstätigkeit ist kein sachgerechtes Kriterium für die Gewährung der Leistungen. Bedingung ist nur, dass die Mutter beim Antritt des Mutterschaftsurlaubs die Voraussetzungen zum Bezug der Leistungen erfüllt. Gegen eine Verpflichtung zur Weiterarbeit während einer gewissen Zeitspanne spricht zudem folgendes: Für die Arbeitnehmerin, welche ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren möchte, bedeutete ein solcher Arbeitszwang eine sinnlose Schikane. Familienpolitisch ist es durchaus gerechtfertigt, dass auch diejenige Mutter von einem 14-wöchigen Urlaub in vollem Umfang Gebrauch machen kann, welche sich nachher ganz der Pflege und Erziehung des Kindes widmen möchte.

Grundsätzlich sollen auch selbständigerwerbende Frauen während 14 Wochen Leistungen beziehen können, wobei auch hier eine Mindestdauer der Versicherung vorausgesetzt wird (siehe oben Art. 6). Es ist der Mutter jedoch freigestellt, ob sie während der Leistungsdauer von 14 Wochen tatsächlich nicht mehr im Betrieb arbeitet, mit der Entschädigung eine Ersatzkraft im Betrieb oder eine Hilfe im Haushalt anstellt, oder ob sie ihre Berufstätigkeit während einer längeren Zeitspanne als 14 Wochen reduziert.

##### Absatz 2

Der Bundesrat regelt den Anspruch der Arbeitnehmerin, die vorübergehend keinen Lohn erhält. Dabei ist vor allem an den Sachverhalt gedacht, bei dem die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten kann und dabei weder Lohn noch ein Ersatzeinkommen erhält, das als Lohn im Sinne des AHVG gilt. Diese Frau soll auch dann als versicherte Arbeitnehmerin gelten, wenn sie aufgrund ihrer fehlenden Beitragszahlungen nicht mehr als Arbeitnehmerin im Sinn des AHVG gilt, sofern ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Dank des Kündigungsschutzes während der ganzen Dauer der Schwangerschaft besteht das Arbeitsverhältnis auch dann weiter, selbst wenn die Frau an der Arbeitsleistung verhindert ist.

#### Artikel 9 Entschädigung für Erwerbsausfall bei Adoption

Der Adoptionsurlaub liegt auf der Linie der Gleichstellung der Adoption mit dem durch Geburt entstandenen Kindesverhältnis. Die Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption bringt grosse Umstellungen mit sich. Oft handelt es sich um das erste

Kind der Familie und überwiegend sind es Kinder im ersten Lebensjahr, die einer intensiven Betreuung bedürfen.

Die Adoption wird hinsichtlich der Entschädigung für den Erwerbsausfall der Geburt nicht völlig gleichgestellt. Die Erholungszeit der Mutter fällt weg und es rechtfertigt sich deshalb, den Anspruch zu beschränken. Der Anspruch auf Erwerbersatz bei Adoption war in der Vernehmlassung umstritten. Teils wurde er abgelehnt, teils ausdrücklich befürwortet. Oft wurde auch eine länger Dauer als vier Wochen vorgeschlagen. Als Lösung zwischen den grundsätzlichen Positionen wird der Adoptionsurlaub von vier Wochen (für Mütter oder Väter) gemäss Vorentwurf beibehalten.

Das geltende Obligationenrecht enthält für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaub bei der Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption. Ein solcher Anspruch wird nun neu im Obligationenrecht in Artikel 329g eingefügt.

Auch hier wird eine Mindestdauer der Versicherung vorausgesetzt (s. oben zu Art. 6). Die Entschädigung wird nur dann ausgerichtet, wenn ein Urlaub gemäss Artikel 329g OR gewährt wird oder wenn der oder die Berechtigte selbständigerwerbend ist. Nicht ausgerichtet wird die Entschädigung beispielsweise beim Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung. Ein Wechsel von einer Versicherungsleistung zur anderen für nur vier Wochen ist nicht angezeigt. Zudem sind die Adoptiveltern insofern gegenüber den anderen Eltern bevorzugt, als dass der Adoptionsurlaub auch dann bezogen werden kann, wenn die Mutter nicht erwerbstätig ist, weil ja ein Wahlrecht der Adoptiveltern besteht.

## 223 3. Kapitel: Leistungsbemessung

### Artikel 10 Bemessung der Grundleistung

#### Absätze 1 und 2

Die Grundleistung beträgt höchstens den vierfachen Mindestbetrag der monatlichen AHV-Altersrente gemäss Artikel 34 Absatz 2 AHVG. Je nach Einkommen soll dieser Betrag gegen unten abgestuft werden. Der Mindestbetrag der monatlichen Altersrente beträgt seit dem 1. Januar 1997 995 Franken (Verordnung 97 vom 16. Sept. 1996 über Anpassungen an die Lohn- und Preisentwicklung bei der AHV/IV; SR 831.107). Entsprechend beträgt die maximale Grundleistung 3980 Franken. Gemäss Artikel 33<sup>ter</sup> AHVG passt der Bundesrat die ordentlichen Renten in der Regel alle zwei Jahre auf Beginn des Kalenderjahres der Lohn- und Preisentwicklung an. Indem der Maximalbetrag der Grundleistung durch die Höhe der monatlichen Altersrente bestimmt wird, kann sichergestellt werden, dass mit der Anpassung der AHV-Altersrenten zugleich auch die Grundleistung der Lohn- und Preisentwicklung angepasst wird.

Die Höhe der Grundleistung ist abhängig vom Familieneinkommen und Familien mit hohen und höchsten Einkommen erhalten keine Grundleistung. Andererseits soll sichergestellt werden, dass Personen mit einem tiefen Einkommen in den Genuss der vollen Grundleistung kommen. Bis zu einem Familieneinkommen, welches der dreifachen AHV-Jahresmindestrente entspricht (gegenwärtig 35 820 Fr.), wird die maximale Grundleistung ausgerichtet. Durch die Anknüpfung an die AHV-Jahresmindestrente kann auch hier erreicht werden, dass die Einkommensgrenze regelmässig der Lohn- und Preisentwicklung angepasst wird. Ab diesem Einkommen wird die Grundleistung linear herabgesetzt. Der Anspruch auf die Grundleistung erlischt ganz, wenn das anrechenbare Jahreseinkommen den Betrag der sechsfachen AHV-Jahresmindestrente

(gegenwärtig 71 640 Fr.) erreicht. Dem Bundesrat obliegt es, die konkrete Ausgestaltung der Herabsetzung der Grundleistung (Abstufung) vorzunehmen.

#### *Absatz 3*

Bei der Ermittlung des anrechenbaren Einkommens werden die AHV-pflichtigen Einkommen im Zeitpunkt der Geburt berücksichtigt, die ohnehin ermittelt werden und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne weiteres aus dem Lohnausweis ersichtlich sind. Die Steuerdaten hingegen liegen bis zu drei Jahren zurück und umfassen so auch Einkommen der Ehefrau, die zu diesem Zeitpunkt ihre Erwerbstätigkeit noch nicht aufgegeben hatte. Den mit dem Vollzug betrauten Organen muss jedoch die Befugnis eingeräumt werden, in Zweifelsfällen die Steuerbehörden um Auskunft zu ersuchen, was vor allem bei der Ermittlung von Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit der Fall sein dürfte.

Das im Ausland erzielte Einkommen (z.B. von Ehegatten von Frauen, die als Grenzgängerinnen in der Schweiz arbeiten) unterliegt nicht der Beitragspflicht in der AHV. Dieses Einkommen wird bei der Berechnung des anrechenbaren Einkommens miteinbezogen.

Sämtliche Renten und Pensionen werden ebenfalls berücksichtigt, soweit sie für die Ehegatten bzw. die Eltern ausgerichtet werden. Waisen- oder Kinderrenten für ein Kind werden nicht miteingerechnet. Auch familienrechtliche Unterhaltsbeiträge und Stipendien werden nur berücksichtigt, soweit sie für die Ehegatten bzw. die Eltern ausbezahlt werden.

#### *Absatz 4*

Diese Bestimmung will nicht nur verhindern, dass Mütter mit eigenem hohem Einkommen eine Grundleistungen beziehen, sondern es sollen auch Mütter, deren Ehemänner oder mit ihnen zusammenlebende Partner über hohe Einkommen verfügen, vom Bezug der Grundleistung ausgeschlossen werden. Das Einkommen des Partners wird allerdings nur dann mit demjenigen der Mutter zusammengerechnet, wenn er der Vater des Kindes ist.

#### *Absatz 5*

Es wird eine Abstufung der Beträge der Grundleistung, entsprechend dem Einkommen, vorgenommen werden. Das Verfahren wird, soweit das möglich und sinnvoll ist, analog zu demjenigen zur Festsetzung der Ergänzungsleistungen ausgestaltet. Die Mutter muss zusammen mit ihrem Antrag auf Ausrichtung der Grundleistung auf einem Formular ihr Einkommen und dasjenige ihres Ehemannes oder Partners angeben, wobei die Lohnausweise beigelegt werden müssen.

### *Artikel 11* Bemessung der Entschädigung für Erwerbsausfall

#### *Absatz 1*

In Übereinstimmung mit anderen Sozialversicherungen (wie beispielsweise der Arbeitslosen- und Unfallversicherung) wird der Erwerbssersatz auf 80 Prozent des versicherten Verdienstes beschränkt.

#### *Absatz 2*

Als versicherter Verdienst gilt das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebende Einkommen, aber höchstens bis zu dem für die obligatorische Unfallversicherung massgebenden Höchstbetrag. Dieser beträgt gegenwärtig 97 200 Franken. Die

Entschädigung für den Erwerbsausfall in der Mutterschaftsversicherung ist also für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Selbständige plafoniert.

#### *Absatz 3*

Dieser Absatz regelt die Bemessung der Entschädigung für die jugendliche erwerbstätige Mutter, die gemäss Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a AHVG bis zum 31. Dezember des Jahres, in welchem sie das 17. Altersjahr zurückgelegt hat, von der Beitragspflicht in der AHV befreit ist. Da diese Mutter von der AHV beitragsmässig noch nicht erfasst wurde, kann für sie zur Ermittlung des versicherten Verdienstes nicht ohne weiteres auf das massgebende Einkommen in der AHV abgestellt werden. Als ihr versicherter Verdienst gilt deshalb dasjenige Erwerbseinkommen, das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebend wäre.

#### *Absatz 4*

Bei der Bemessung der Entschädigung soll in Fällen, in denen nicht eine regelmässige Beschäftigung vorliegt oder das Erwerbseinkommen starken Schwankungen unterliegt, auf das Einkommen während eines Jahres vor dem Antritt des Urlaubs abgestellt werden. Mit dieser langen Bemessungsdauer kann verhindert werden, dass die Entschädigung unregelmässig beschäftigter Frauen, die ihr Arbeitspensum aufgrund des Verlaufes der Schwangerschaft reduzieren oder die aus anderen Gründen nicht beschäftigt werden, allein aufgrund des Erwerbseinkommens der letzten Schwangerschaftsmonate ermittelt wird. Die Regelung in der Erwerbersatzordnung wurde hier weitgehend übernommen (Art. 4 der Verordnung vom 24. Dezember 1959 zur Erwerbersatzordnung, EO; SR 834.11). Kein schwankendes Einkommen oder keine unregelmässige Beschäftigung liegt dann vor, wenn die Arbeitszeit vor der Geburt auf Dauer reduziert wird. In diesem Fall wird bei der Bemessung der Entschädigung auf den letzten Lohn abgestellt.

#### *Absatz 5*

Für die Bemessung der Entschädigung der selbständigerwerbenden Personen muss auf ein weiter zurückliegendes, bereits ermitteltes Einkommen abgestellt werden. Für die Regelung der Einzelheiten kann auf die Bestimmungen in der EO zurückgegriffen werden (Art. 5 EO).

#### *Absatz 6*

Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Bemessung der Entschädigung, wobei er auf die Regelungen in der EO zurückgreifen kann. Ferner erlässt er Vorschriften für den Fall, dass nachträglich ein anderer Beitrag der AHV verfügt wird. Wird beispielsweise im Falle einer selbständigerwerbenden Person nachträglich aufgrund des neu ermittelten Einkommens ein anderer Beitrag verfügt, so soll diese eine höhere Entschädigung geltend machen können.

### *Artikel 12* Vorrang der Entschädigung für Erwerbsausfall

Es geht hier um die Koordination mit den Leistungen anderer Sozialversicherungen. Eine Leistungskumulation ist immer dann zu vermeiden, wenn sie zu einer Überentschädigung führt. Deshalb werden Taggelder unter Vorbehalt der Überentschädigung kumulativ zu Renten anderer Sozialversicherungszweige gewährt (Art. 75 und 76 Entwurf ATSG). Wird eine Frau, die eine Rente, z.B. als Witwe oder wegen Invalidität bezieht, Mutter, so hat sie zusätzlich Anspruch auf die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung. Diese kompensiert den Erwerbsausfall während des Mutterschaftsurlaubs und es tritt somit keine Überentschädigung ein.

Anders verhält es sich mit den Taggeldern der Krankenversicherung bei Mutterschaft (soweit sie einen Erwerbsausfall ersetzen), Taggeldern der Arbeitslosen-, der Invaliden-, der Unfall- und der Militärversicherung. Hier soll die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung vorgehen. Ist der Bruttobetrag des bis zum Antritt des Mutterschaftsurlaubs ausbezahlten Taggeldes höher, so wird die Bruttoentschädigung der Mutterschaftsversicherung in der Höhe dieses Bruttotaggeldes ausgerichtet (*Abs. 2*).

Während des Urlaubs sollte auch weiterhin Anspruch auf die Familienzulagen bestehen, welche vor Antritt des Urlaubs zusätzlich zum Lohn und allenfalls auch für Selbständigerwerbende ausgerichtet werden. Eine Änderung von Artikel 10 des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG; SR 836.1) in diesem Sinne wird vorgeschlagen. Entsprechend übernimmt die Mutterschaftsversicherung auch die Arbeitgeberbeiträge auf den Entschädigungen der Mutterschaftsversicherung für die Familienzulagen in der Landwirtschaft (Art. 14). Was jedoch die kantonale geregelten Familienzulagen betrifft, so bleibt es den Kantonen überlassen, die entsprechenden Anpassungen ihrer Gesetze vorzunehmen. Solange keine bundesrechtliche Ordnung besteht, soll der Bundesgesetzgeber hier nicht tätig werden.

Die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung wird in dieser Bestimmung nicht erwähnt, weil es praktisch ausgeschlossen ist, dass die berechtigte Person während des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs einen entschädigungspflichtigen Dienst leistet. Die Mutter ist dazu nach der Niederkunft ohnehin nicht in der Lage, und der Adoptionsurlaub dient der persönlichen Betreuung des aufgenommenen Kindes, so dass eine gleichzeitige Dienstleistung ausgeschlossen ist.

## 224 4. Kapitel: Beiträge an die Sozialversicherungen

### *Allgemeines*

Dieses Kapitel regelt die Frage, inwieweit auf Entschädigungen der Mutterschaftsversicherung Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen. Die Beitragsleistungen liegen im Interesse eines unverminderten sozialen Schutzes und sollen Versicherungslücken vermeiden.

Die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung gilt als massgebendes Einkommen im Sinne der AHV. Deshalb müssen von ihr Beiträge an die:

- Alters- und Hinterlassenenversicherung;
  - Invalidenversicherung;
  - Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz
  - Mutterschaftsversicherung;
  - Arbeitslosenversicherung (bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern);
  - Familienzulagen in der Landwirtschaft (bei landwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern)
- geleistet werden.

Die Mutterschaftsversicherung übernimmt die Arbeitgeberbeiträge, währenddem die oder der Versicherte die Arbeitnehmerbeiträge zu tragen hat.

Die gleiche Regelung gilt auch für:

- die Tagelder der IV;
- die Entschädigungen der EO;
- die Arbeitslosenentschädigung; und
- die Tagelder der Militärversicherung (mit Ausnahme des Arbeitgeberbeitrags für die Familienzulagen in der Landwirtschaft).

Artikel 83 Absatz 1 Entwurf ATSG sieht vor, dass auf Taggeldern der Unfall-, Militär-, Invaliden- und Arbeitslosenversicherung sowie auf den Entschädigungen der Erwerbersatzordnung gleich wie auf dem Lohn Beiträge der AHV und der mit ihr verbundenen Versicherungszweige erhoben werden. In seiner vertieften Stellungnahme vom 17. August 1994 zur Parlamentarischen Initiative Sozialversicherungsrecht (BBl 1994 V 921) schlug der Bundesrat vor, den Begriff "verbundene Versicherungszweige" der Klarheit halber durch die Bezeichnung der tatsächlich gemeinten Sozialversicherungen zu ersetzen. Die in diesem Entwurf vorgeschlagene Regelung stimmt somit im wesentlichen mit der vom Bundesrat vorgeschlagenen Version von Artikel 83 Entwurf ATSG überein.

### *Artikel 13 Paritätische Beiträge*

Auf Entschädigungen der Mutterschaftsversicherung werden die Sozialversicherungsbeiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbersatzordnung und Mutterschaftsversicherung paritätisch erhoben. Die Beiträge der drei letztgenannten (mit der AHV "verbundene Versicherungszweige") werden jeweils als Zuschläge zu den AHV-Beiträgen erhoben.

Die Beiträge der Arbeitslosenversicherung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden ebenfalls paritätisch erhoben.

### *Artikel 14 Familienzulagen in der Landwirtschaft*

Die Mutterschaftsversicherung übernimmt die Arbeitgeberbeiträge für die Familienzulagen in der Landwirtschaft, jedoch nicht die Arbeitgeberbeiträge im Bereich der kantonalen Familienzulagen. Der Anspruch auf Familienzulagen entsteht und erlischt mit dem Lohnanspruch. Nach mehreren Gesetzen sind die Familienzulagen bei Tod, Krankheit, Unfall und Militärdienstleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers während einer bestimmten Zeit auch nach der Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. des Erlöschens des Lohnanspruches weiterhin auszuführen. Den Kantonen soll es deshalb auch im Falle des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs überlassen sein, die weitere Auszahlung der Familienzulagen zu regeln. Solange die Familienzulagen ausserhalb der Landwirtschaft nicht bundesrechtlich geregelt sind, kann der Bundesgesetzgeber hier nicht für eine einheitliche Lösung sorgen. Der Vollzug würde sich insbesondere dort als äusserst schwierig erweisen, wo Arbeitgeber nach der kantonalen Gesetzgebung von der Anschlusspflicht an eine Familienausgleichskasse befreit sind. Für diese ist kein Beitragssatz bekannt und es würde sich die Frage stellen, in welchem Umfang sie von der Mutterschaftsversicherung entschädigt werden sollten.

### *Artikel 15 Obligatorische Nichtberufsunfallversicherung*

Im weiteren müssen die Prämien an die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle (NBU-Prämien) bezahlt werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer soll, um vorübergehende Versicherungslücken zu vermeiden, weiterhin für Nichtberufsunfälle versichert sein, falls sie oder er vor dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub obligatorisch versichert war.

Entrichtet der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer während des Urlaubs weiterhin den vollen Lohn und bezieht er die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung, ist die NBU-Prämie sowohl auf der Entschädigung, wie auf dem

die Entschädigung übersteigenden Lohnanteil zu entrichten. Hat sich der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, die NBU-Prämie ganz oder teilweise zu übernehmen, bezahlt er im entsprechenden Umfang auch die auf der Entschädigung zu entrichtende NBU-Prämie.

Wird die Entschädigung aus der Mutterschaftsversicherung direkt an die versicherte Person ausbezahlt, so hat diese die NBU-Prämie dem zuständigen UVG-Versicherer zu überweisen.

## *Artikel 16* Berufliche Vorsorge

### *Absatz 1*

Eine Weiterführung des Schutzes durch die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge im bisherigen Umfang ist sozialpolitisch wünschbar. Eine solche kann jedoch nicht einfach den Vollzugsorganen der Mutterschaftsversicherung überbunden werden. In der beruflichen Vorsorge wird das Obligatorium durch eine registrierte Vorsorgeeinrichtung durchgeführt, welche auch über das Obligatorium hinausgehende Leistungen gewähren kann (weitergehende Vorsorge nach Art. 49 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40). Die vor- und ausserobligatorischen Bereiche sind bei einem oder mehreren weiteren Vorsorgeträgern versichert. Zudem übernimmt der Arbeitgeber oftmals mehr als die Hälfte der Beiträge, und diese sind nicht immer genau nach Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin spezifizierbar. Soll die umfassende Weiterführung der beruflichen Vorsorge gewährleistet werden, so bleibt nichts anderes übrig, als die grundsätzliche Verpflichtung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu statuieren, die berufliche Vorsorge während des Mutterschafts- und Adoptionsurlaubs im bisherigen Umfang weiterzuführen.

### *Absatz 2*

Selbstverständlich soll sich die Mutterschaftsversicherung an den entsprechenden Kosten beteiligen. Diese Beteiligung muss jedoch:

- administrativ einfach sein;
- betragsmässig genau festgelegt werden können; und
- entsprechend der Plafonierung der Entschädigung ebenfalls begrenzt sein.

Naheliegender wäre, dass die Mutterschaftsversicherung den Beitrag des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin übernehme. Aus versicherungstechnischen Gründen ist das als generelle Lösung nicht möglich. Der Beitrag, welcher der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin jeweils entrichtet, steht wohl gesamthaft fest, kann jedoch nicht immer genau für die einzelne Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer individuell bestimmt werden. Als Massstab für die Beteiligung der Mutterschaftsversicherung muss deshalb der Beitrag, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst entrichtet, herangezogen werden. Die Mutterschaftsversicherung entrichtet diesen Betrag an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zur (teilweisen) Deckung seines oder ihres Beitrags an die berufliche Vorsorge. Der Beitrag der Mutterschaftsversicherung muss jedoch auch, analog der Plafonierung der Entschädigung, beschränkt werden. In Fällen, in denen der Beitrag des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin diese Limite übersteigt (weil beispielsweise der Lohn höher ist als der Plafond gemäss MSVG), ist es gerechtfertigt, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber denjenigen Beitragsanteil, welcher nicht von der Mutterschaftsversicherung getragen wird, auch während des Urlaubs übernimmt. Es wird mit der Einrichtung bzw. den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge einfach weiterhin abgerechnet wie bisher.

Die in Artikel 8 Absatz 3 BVG mit dem Terminus "vorübergehend" erwähnte Frist für die Beibehaltung des bisherigen koordinierten Lohnes, die auf die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers verweist, reicht nicht in jedem Fall aus, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen abzudecken. Die Lohnfortzahlungspflicht nach Artikel 324a OR beläuft sich je nach Dienstalter und Berechnungsskala auf weit weniger als 14 Wochen. Deshalb wird eine entsprechende Änderung von Artikel 8 Absatz 3 BVG vorgeschlagen. Der bisherige koordinierte Lohn soll auch mindestens solange Gültigkeit behalten, als dass eine Entschädigung der Mutterschaftsversicherung ausgerichtet wird.

#### *Artikel 17 Einzelheiten und Verfahren*

Neben dem Verfahren zur Beitragserhebung wird der Bundesrat auf dem Verordnungswege auch Einzelheiten zu regeln haben, etwa bezüglich der Weiterführung des obligatorischen Unfallversicherungsschutzes während des Urlaubs. Ferner wird der Verordnungsgeber auch die Einzelheiten hinsichtlich der Weiterführung der beruflichen Vorsorge zu regeln haben.

### **225 5. Kapitel: Finanzierung**

#### *Artikel 18 Grundleistung*

Die Grundleistung, die in keinem Zusammenhang zu einem Erwerbsausfall steht, wird aus allgemeinen Bundesmitteln finanziert.

#### *Artikel 19 Entschädigung für Erwerbsausfall und Beiträge an die Sozialversicherungen*

##### *Absatz 1*

Dieser Absatz nennt die Finanzierungsquellen der Entschädigungen für den Erwerbsausfall. Diese sollen gleich wie die Leistungen in der AHV, IV, EO und in der Arbeitslosenversicherung durch Beiträge auf den Erwerbseinkommen und durch die Zinsen des zu errichtenden Ausgleichsfonds finanziert werden.

##### *Absatz 2*

Beitragspflichtig sind die in den Artikeln 3 und 12 AHVG genannten Versicherten und Arbeitgeber mit Ausnahme der nichterwerbstätigen Versicherten und der freiwillig Versicherten.

##### *Absatz 3*

Als Bemessungsgrundlage für die Beiträge an die Mutterschaftsversicherung gilt das für die AHV massgebende Erwerbseinkommen. Beiträge für die Mutterschaftsversicherung werden auch erhoben auf der Entschädigung der Mutterschaftsversicherung (Art. 13 Abs. 1 Bst. d) sowie auf:

- den Taggeldern der Invalidenversicherung;
- den Taggeldern der Erwerbsersatzordnung;
- den Taggeldern der Arbeitslosenversicherung;
- den Taggeldern der Militärversicherung.

Dies entspricht dem Grundsatz, dass diese Tagelder als massgebendes Einkommen im Sinne des AHVG gelten. Die entsprechenden Regelungen im IV-Gesetz (IVG;

SR 831.20), im Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung (MVG; SR 833.1), im EOG und im AVIG werden durch Nennung der Mutterschaftsversicherung ergänzt. Bei dieser Gelegenheit werden sie z.T. auch umformuliert, indem die Versicherungszweige ausdrücklich aufgeführt werden, für die Beiträge bezahlt werden müssen.

Der Bundesrat bestimmt den Beitragssatz. Um die Kosten zu decken, muss ein Beitrag von 0,2 Prozent erhoben werden. Im Gesetz wird der Beitrag auf höchstens 0,2 Prozent begrenzt.

#### *Absatz 4*

Die Beiträge auf den Löhnen sollen paritätisch aufgebracht werden, also zur Hälfte von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zur Hälfte von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bezahlt werden.

#### *Absatz 5*

Analog zur AHV sollen die Selbständigerwerbenden sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht beitragspflichtiger Arbeitgeber mit geringem Einkommen entlastet werden, indem der Beitragssatz nach einer vom Bundesrat aufzustellenden Skala ab einem bestimmten Einkommen herabgesetzt wird. Der Bundesrat hat dabei von denselben Einkommengrenzen wie in der AHV auszugehen. Gemäss Artikel 1 der Verordnung 96 vom 13. September 1995 über die Anpassung an die Lohn- und Preisentwicklung bei der AHV/IV (SR 831.106), in Kraft seit dem 1. Januar 1996, liegt die obere Grenze der Beitragsskala bei 46 600 Franken und die untere bei 7 800 Franken.

#### *Absatz 6*

Die Beiträge werden - wie die Beiträge der IV und der EO - als Zuschläge zu den AHV-Beiträgen erhoben, was die administrativ einfachste Lösung darstellt.

### *Artikel 20* Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung

Entsprechend dem Ausgleichsfonds der Alters- und Hinterlassenenversicherung und demjenigen der Erwerbsersatzordnung wird für die Mutterschaftsversicherung ein eigener Ausgleichsfonds geschaffen. Dem Fonds werden die folgenden Einnahmen gutgeschrieben:

- Beiträge an die Mutterschaftsversicherung nach Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe d;
- Bundesbeitrag zur Finanzierung der Grundleistung nach Artikel 18;
- Beiträge auf den Erwerbseinkommen und Zinsen des Fonds nach Artikel 19 Absatz 1;
- Bundesbeitrag zur Finanzierung der Verwaltungskosten betreffend die Grundleistung nach Artikel 22 Absatz 1;
- Beiträge an die Mutterschaftsversicherung auf den Taggeldern der Invalidenversicherung, der Militärversicherung, der Erwerbsersatzordnung und der Arbeitslosenversicherung.

Dem Fonds werden die folgenden Leistungen belastet:

- Grundleistung und Entschädigung für Erwerbsausfall nach Artikel 6 - 9;
- Anteil der Mutterschaftsversicherung an den paritätischen Beiträgen an die Sozialversicherungen nach Artikel 13;
- Arbeitgeberbeitrag an die Familienzulagen in der Landwirtschaft nach Artikel 14;
- Beiträge an die berufliche Vorsorge nach Artikel 16 Absatz 2;

- Verwaltungskostenpauschale betreffend die Grundleistung nach Artikel 22 Absatz 1;
- einmalige Einführungskosten nach Artikel 31.

Für die Grundleistung und die Entschädigung für den Erwerbsausfall werden getrennte Rechnungen geführt. Damit kann vermieden werden, dass die Grundleistung durch Beiträge auf den Erwerbseinkommen finanziert wird. Der Fonds dient wie in der AHV als Abrechnungsstelle für die Ausgleichskassen. Um eine genügende Sicherheit zu gewährleisten, soll der Ausgleichsfonds nicht unter den Betrag einer halben Jahresausgabe sinken. Die Verwaltung des Fonds wird dem Verwaltungsrat des Ausgleichsfonds der AHV (Art. 109 AHVG, Art. 174 Abs. 2 AHVV) übertragen, der über grosse Erfahrung verfügt. Dieser Rückgriff auf eine bereits bestehende Einrichtung ist administrativ und kostenmässig die günstigste Lösung. Entsprechend Artikel 108 AHVG sind die Aktiven des Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung so anzulegen, dass ihre Sicherheit und eine angemessene Verzinsung gewährleistet sind. Anwendbar ist ebenfalls Artikel 110 AHVG, wonach der Ausgleichsfonds steuerfrei ist.

## 226 6. Kapitel: Organisation

### *Artikel 21* Organe

Organisatorisch und verfahrensmässig soll sich die Mutterschaftsversicherung möglichst eng an bereits bestehende Strukturen und Regelungen und an die bewährte Praxis in anderen Sozialversicherungszweigen anlehnen können. Es wird für den Vollzug auf die Organe der AHV (AHV-Ausgleichskassen und Arbeitgeber) zurückgegriffen, die auch die EO durchführen. Durch den Verwaltungskostenbeitrag sollen die administrativen Aufwendungen der Ausgleichskassen abgegolten werden (siehe Art. 22).

### *Artikel 22* Deckung der Verwaltungskosten

#### *Allgemeines*

Den Ausgleichskassen entstehen mit der Durchführung eines weiteren Sozialversicherungszweigs Mehrkosten, für die sie entschädigt werden müssen.

#### *Absatz 1*

Den Ausgleichskassen entstehen Kosten für die Behandlung von Ansprüchen auf die Grundleistung. Insbesondere werden die Ausgleichskassen im Einzelfall die Einkommensverhältnisse der Anspruchsberechtigten abzuklären haben. Diese Kosten sollen den Kassen durch den Ausgleichsfonds vergütet werden. Um den administrativen Aufwand zur Ermittlung der Kosten im Einzelfall zu vermeiden, werden den Ausgleichskassen Pauschalbeiträge pro Antrag ausgerichtet. Die Einzelheiten und die Höhe der Pauschalen bestimmt der Bundesrat.

#### *Absatz 2*

Es ist vorgesehen, nach den gleichen Grundsätzen wie in der AHV, von den angeschlossenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Selbständigerwerbenden Verwaltungskostenbeiträge für die Erhebung von Beiträgen und die Behandlung von Ansprüchen auf Entschädigung zu erheben. Diese Beiträge sind wie in der AHV (Art. 69 Abs. 1 AHVG) nach der Leistungsfähigkeit der Beitragspflichtigen abzustufen.

## Artikel 23 Geltendmachen des Anspruchs

### Absatz 1

Der Anspruch auf die Grundleistung ist immer durch die versicherte Person selbst bei der AHV-Ausgleichskasse ihres Wohnsitzkantons geltend zu machen.

Die versicherte Person hat ihren Anspruch auf die Entschädigung direkt oder durch Vermittlung ihres Arbeitgebers bei der Ausgleichskasse geltend zu machen. Es ist vorgesehen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch beim Vollzug der Mutterschaftsversicherung, wie schon bei der EO, eine bedeutende Rolle spielen werden. Ihnen soll in der Regel die Auszahlung der Entschädigung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obliegen. Deshalb sind sie auch berechtigt, den Anspruch auf die Entschädigung geltend zu machen.

### Absatz 2

Es wird nicht immer eindeutig sein, welche Ausgleichskasse für die Ausrichtung der Leistungen zuständig ist. Der Bundesrat wird deshalb in einer Verordnung insbesondere regeln, welche Kasse für die Ausrichtung der Grundleistung zuständig ist oder welche Kasse die Entschädigung auszurichten hat, wenn die versicherte Person bei mehreren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern mit verschiedenen Kassen tätig ist. Zuständig für die Ausrichtung der Entschädigung ist die jeweilige AHV-Ausgleichskasse des Arbeitgebers. Bei der Grundleistung ist es sinnvoll, die kantonalen Ausgleichskassen mit der Abwicklung zu beauftragen. Diese sind bereits heute mehrheitlich für die Ausrichtung der Ergänzungsleistungen und zu einem Grossteil für die Ausrichtung der Prämienverbilligungen in der Krankenversicherung zuständig. Sie sind somit, im Gegensatz zu den Verbandsausgleichskassen, mit dem Verfahren zur Feststellung des anrechenbaren Einkommens vertraut.

Die Anmeldung soll mittels Formularen unter Beilage der notwendigen Bestätigungen (Geburtsurkunde, Bestätigung der zuständigen kantonalen Behörde betreffend Aufnahme zur späteren Adoption, Lohnausweise) erfolgen, aus denen alle nötigen Angaben ersichtlich sind. Auch hier ist vorgesehen, für die Entschädigung möglichst dem Modell der Erwerbsersatzordnung zu folgen. Für die Grundleistung kann soweit möglich auf das Modell bei den Ergänzungsleistungen zur AHV und IV zurückgegriffen werden.

## Artikel 24 Ausrichtung der Leistungen

Die Grundleistung ist in jedem Fall der versicherten Person direkt auszurichten, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig oder nicht erwerbstätig ist. Aus administrativen Gründen wird auf eine monatliche Auszahlung verzichtet und die Grundleistung in Form einer einmaligen Leistung ausgerichtet.

Die Entschädigung (80% des versicherten Verdienstes) kommt, soweit sie die Lohnzahlung nicht übersteigt, dem Arbeitgeber zu, welcher der versicherten Person während des Urlaubs den Lohn ausrichtet bzw. die Entschädigung weiterleitet. Im den übrigen Fällen (z.B. Selbständigerwerbende und Arbeitslose) wird die Entschädigung direkt der versicherten Person ausgerichtet. Die Ausrichtung der Entschädigung erfolgt in der Regel monatlich.

*Artikel 25* Anwendbarkeit der AHV-Gesetzgebung

Soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt, gilt für das Verfahren (Zahlungs- und Abrechnungsverkehr, Buchführung, Kassenrevision usw.) die AHV-Gesetzgebung. Da die Mutterschaftsversicherung durch die Organe der AHV durchgeführt wird, ist eine solche Regelung sinnvoll. Die Beitragsfestsetzung und der Beitragsbezug erfolgt nach den Bestimmungen der AHV-Gesetzgebung (Art. 3-17 AHVG). Zur Sicherstellung einer genügenden gesetzlichen Grundlage werden namentlich die folgenden Bereiche genannt, bei denen es sich um mehr als blossе Verfahrensvorschriften handelt:

- Festsetzung und Bezug der Beiträge;
- Rückerstattung;
- Nachzahlung;
- Verjährung;
- Arbeitgeberhaftung;
- Kassenhaftung;
- Schweigepflicht;
- Bundesaufsicht;
- Rechtspflege.

*Artikel 26* Rechtspflege

Im Rahmen der Vernehmlassung zum Vorentwurf des MSVG äusserte sich das Eidgenössische Versicherungsgericht zur Bestimmung über die Rechtspflege dahingehend, dass im Hinblick auf die angestrebte Vereinheitlichung des Verwaltungs- und Rechtspflegeverfahrens in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen ein Einsprache- oder zumindest ein Anhörungsverfahren vorgesehen werden sollte. Nachdem sich die Mutterschaftsversicherung als weiterer Sozialversicherungszweig stark an die AHV anlehnt und das AHVG kein Einspracheverfahren kennt, scheint die Übernahme der Rechtsmittel der AHV trotzdem die sachgerechteste Lösung zu sein. Die Regelung des Vorentwurfes wird deshalb beibehalten.

*Artikel 27* Strafbestimmungen

Die Strafbestimmungen des AHVG werden gleich wie in der Invalidenversicherung (Art. 70 IVG) auch für die Mutterschaftsversicherung anwendbar erklärt. Dies ist sinnvoll, da, wie bereits erwähnt, die Verfahrensbestimmungen des AHVG weitgehend auch bei der Mutterschaftsversicherung zur Anwendung kommen. Es ist im übrigen auch notwendig, dass die Strafbestimmungen beider Gesetze übereinstimmen, weil die gleichen Personen mit der gleichen Handlung oder Unterlassung Bestimmungen beider Gesetze verletzen können. Auf eine wörtliche Wiederholung der Strafbestimmungen des AHVG kann deshalb verzichtet werden. Durch die ausdrückliche Erklärung der Anwendbarkeit der Strafnormen des AHVG im MSVG, wird eine direkte Strafnorm geschaffen. Für die Bestrafung fehlbarer Personen ist damit eine genügende gesetzliche Grundlage vorhanden.

*Artikel 28* Abtretung, Verpfändung und Verrechnung

Der Anspruch auf die Grundleistung oder Entschädigung ist unabtretbar und unverpfändbar. Auch die Verrechnungsmöglichkeiten sind analog dem AHVG geregelt, wobei selbstverständlich das betriebsrechtliche Existenzminimum gewährleistet bleibt. Die Verrechnungsbestimmungen in Art. 20 Abs. 2 AHVG und in Art. 2 Abs. 2 EOG werden durch Erwähnung des MSVG entsprechend ergänzt.

*Artikel 29* Vollzug

Der Bundesrat sorgt für den Vollzug dieses Gesetzes und erlässt zu diesem Zweck die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

*Artikel 30* Übergangsbestimmungen*Allgemeines*

Das Eidgenössische Versicherungsgericht hat im Rahmen der Vernehmlassung zum Vorentwurf die Frage aufgeworfen, ob nicht gewisse Tatbestände durch Übergangsbestimmungen geregelt werden sollten, zum Beispiel die Anspruchsberechtigung von Frauen, die kurz vor Inkrafttreten dieses Gesetzes niedergekommen sind. Diese Anregung wurde aufgenommen und die vorliegende Bestimmung im Gesetz eingefügt.

*Absätze 1 und 3*

Dieses Gesetz begründet neue Leistungen bei Mutterschaft sowie bei Aufnahme von Kindern zur späteren Adoption. Es kann deshalb prinzipiell nur auf Sachverhalte angewendet werden, die sich nach seinem Inkrafttreten verwirklicht haben. Dies erscheint im Falle der Grundleistung sowie bei der Entschädigung während des Adoptionsurlaubs als richtig, da diese beiden Leistungen keine bisher bestehenden Ansprüche ersetzen. Sie werden deshalb nur bei Geburten und Aufnahmen zur späteren Adoption ausgerichtet, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt sind.

*Absatz 2*

Bei Mutterschaft bestand bereits vorher eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberrin oder des Arbeitgebers. Diese wird nun durch die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung abgelöst. Arbeitnehmerinnen (und ihnen gleichgestellt auch selbständigerwerbende Mütter), die bis 14 Wochen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Kind bekommen haben, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Erwerbsausfall für den nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes liegenden Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs.

So kann sichergestellt werden, dass Mütter, deren Kinder kurz vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zur Welt gekommen sind und deren Mutterschaftsurlaub deshalb über diesen Zeitpunkt hinaus andauert, denjenigen Müttern annähernd gleichgestellt werden, die kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes geboren haben. Allerdings steht ihnen der Erwerbsersatz nur für denjenigen Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs zu, der nach Inkrafttreten dieses Gesetzes liegt. Eine Arbeitnehmerin, deren Kind beispielsweise zehn Wochen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes zur Welt gekommen ist und deren Anspruch auf Lohnfortzahlung nach bisherigem Recht drei Wochen betrug, hat nach Inkrafttreten des Gesetzes einen Anspruch auf Erwerbsersatz für die verbleibenden vier Wochen des Mutterschaftsurlaubs.

## Artikel 31 Einmalige Einführungskosten der Ausgleichskassen

Den Ausgleichskassen entstehen durch die Übertragung des Vollzugs dieser neuen Sozialversicherung neben den normalen Verwaltungskosten zur Behandlung der Anträge auf Mutterschaftsleistungen einmalige Einführungskosten. Ins Gewicht fallen insbesondere die Kosten für die Anpassung oder die Entwicklung von EDV-Programmen, für die Schulung des Personals und allenfalls Kosten für Umstrukturierungen. Diese Kosten gehen zulasten des Bundes und sollen den Ausgleichskassen in Form von Pauschalbeiträgen aus dem Ausgleichsfonds angemessen vergütet werden. Der Bundesrat wird nach Abklärung der entsprechenden Kosten die Höhe der Pauschalbeiträge festlegen und die Auszahlung regeln.

## Artikel 32 Referendum und Inkrafttreten

Der Bundesrat setzt den Zeitpunkt des Inkrafttretens fest. Um sicherzustellen, dass Mütter, die kurz vor dem Inkrafttreten des MSVG niedergekommen sind, ebenfalls Anspruch auf einen ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen haben, sind die in diesem Gesetz vorgesehenen Änderungen im Obligationenrecht 14 Wochen vor Inkrafttreten des MSVG in Kraft zu setzen. Eine vorgezogene Inkraftsetzung dieser Vorschriften ist nötig, weil das Problem mit einer Übergangsbestimmung nicht zu lösen ist. Für Frauen, die vor Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen des Obligationenrechts niedergekommen sind, gelten die bisherigen Bestimmungen. Für sie wird die Anwendung der revidierten Bestimmungen des Obligationenrechts im Sinne einer unechten Rückwirkung ausgeschlossen, da sie nicht mehr in den Genuss von Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung kommen.

Die vorzeitige Inkraftsetzung der erwähnten OR-Vorschriften bewirkt keinen Anspruch auf einen Adoptionsurlaub vor Inkrafttreten des MSVG. Ein Anspruch auf Adoptionsurlaub besteht nur, wenn eine Entschädigung der Mutterschaftsversicherung bezogen wird. Eine Entschädigung bei der Aufnahme zur späteren Adoption wird aber nur ausgerichtet, wenn diese nach Inkrafttreten des MSVG erfolgt (Art. 30 Abs. 3).

## 229 Anhang: Änderung bisherigen Rechts

### 1. Obligationenrecht<sup>11</sup>

#### Artikel 324a Absatz 3

Artikel 324a Absatz 3 des Obligationenrechts verweist für die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin auf die Regelung in Artikel 324a Absätze 1 und 2 OR. Nach Inkrafttreten des MSVG muss unterschieden werden zwischen dem Zeitraum vor und demjenigen nach der Niederkunft.

- Der Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs, der vollständig nach der Niederkunft bezogen werden muss, richtet sich neu nach dem MSVG. Besteht während dieser Zeit kein Entschädigungsanspruch nach MSVG, so richtet sich der Lohnanspruch gemäss dem neuen Artikel 329h OR wie bisher nach Artikel 324a Absätze 1 und 2 OR.
- Artikel 324a Absatz 3 OR hat für die Zeit nach der Niederkunft keine Bedeutung mehr. Er soll deshalb insofern angepasst werden, als dass er sich nunmehr aus-

11 SR 220

schliesslich auf Arbeitsverhinderungen infolge von Schwangerschaft der Arbeitnehmerin bezieht.

Die Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen betreffend Mutterschaftsurlaub bleiben weiterhin in Kraft. Um zu entscheiden, ob die Arbeitnehmerin nun Anspruch auf die Leistung gemäss Gesamtarbeitsvertrag oder gemäss MSVG hat, muss eine Gesamtbetrachtung angestellt werden. Besteht z.B. nach Gesamtarbeitsvertrag Anspruch auf volle Lohnfortzahlung während acht Wochen, so erhält die Arbeitnehmerin nicht während acht Wochen den vollen Lohn und während sechs Wochen die Versicherungsleistung von 80 Prozent des Lohnes, sondern während 14 Wochen die Versicherungsleistung. Diese Lösung (14 Wochen 80% statt acht Wochen 100%) ist nämlich im gesamten günstiger. Sieht der Gesamtarbeitsvertrag hingegen für 12 oder mehr Wochen die volle Lohnfortzahlung vor, so ist diese Lösung für die Mutter günstiger und muss weiterhin angewandt werden. Selbstverständlich erbringt die Versicherung die Leistung in allen Fällen während 14 Wochen, es geht also bloss die Differenz zu lasten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

Von der Plafonierung des versicherten Verdienstes bei 97 200 Franken im Jahr sind 1,7 Prozent der Mütter betroffen. Beträgt die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung bei höheren Einkommen wegen der Plafonierung nicht mehr vier Fünftel des gesamten Lohnes, so kann sich die Arbeitnehmerin auf die in Artikel 324b Absatz 2 OR vorgesehene Aufstockung durch den Arbeitgeber berufen.

### *VIII. Freizeit, Ferien, Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit, Mutterschaftsurlaub und Urlaub bei Adoption*

Der Randtitel zu Artikel 329 ist zu ergänzen, weil neue Bestimmungen zum Mutterschafts- und Adoptionsurlaub im Obligationenrecht aufgenommen werden.

#### *Artikel 329b Absatz 3*

Artikel 329b Absatz 3 OR regelt die Kürzung der Ferien infolge von Arbeitsverhinderung bei Schwangerschaft und Niederkunft. Diese Bestimmung muss angepasst werden. Die Ferien dürfen wie bisher nicht gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist. Neu dürfen die Ferien vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin den neu eingeführten 14wöchigen Mutterschaftsurlaub bezieht. Auch der Bezug des Adoptionsurlaubs darf nicht Grund für Kürzungen sein.

#### *Artikel 329f 4. Mutterschaftsurlaub*

Der neu ins Obligationenrecht aufgenommene Artikel 329f regelt den Anspruch auf einen Urlaub bei Mutterschaft. Der Mutterschaftsurlaub dauert in Übereinstimmung mit der Leistungsdauer der Mutterschaftsversicherung 14 Wochen. Der Vorentwurf sah noch einen Urlaubsanspruch von 16 Wochen vor, wovon jedoch mindestens 12 Wochen nach der Niederkunft hätten bezogen werden müssen. Diese Regelung wurde in der Vernehmlassung verschiedentlich kritisiert und es wurde gefordert, dass die gesamte Urlaubsdauer nach der Niederkunft liegen solle. Insbesondere wurde die Befürchtung geäußert, dass die Frau von der Arbeitgeberseite her dahingehend beeinflusst werden könnte, bereits vor der Niederkunft den Urlaub anzutreten anstatt aus gesundheitlichen Gründen der Arbeit fernzubleiben. Die Verbindung der Schweizer

Ärzte (FMH) wies zudem darauf hin, dass die Abgrenzungen zwischen dem Antreten des Mutterschaftsurlaubs vor der Niederkunft und dem Fernbleiben von der Arbeit wegen schwerwiegender Schwangerschaftskomplikationen, die zu einer "Urlaubsunfähigkeit" führen, problematisch seien. Dieser Kritik wurde Rechnung getragen und der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin nun nach der Niederkunft den ganzen Mutterschaftsurlaub von wenigstens 14 Wochen zu gewähren.

Ist die Mutter jedoch aus gesundheitlichen Gründen gezwungen, bereits vor der Niederkunft die Arbeit niederzulegen, so gilt für diese Zeit der Arbeitsverhinderung die Regelung gemäss Artikel 324a OR. Es kann der Arbeitnehmerin wegen krankheitsbedingter Abwesenheit jedoch ein Verdienstausfall entstehen, weil die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Artikel 324a OR nicht in jedem Fall die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit vor der Niederkunft abdeckt.

#### *Artikel 329g 5. Urlaub bei Adoption*

Neu besteht nun auch bei der Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption ein Anspruch auf Urlaub von mindestens vier Wochen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich eine Leistung nach dem MSVG bezieht. Damit wird vermieden, dass beide Adoptiveltern einen Urlaub nach Obligationenrecht beanspruchen und dass in Fällen, in denen keine Entschädigung nach MSVG ausgerichtet wird, ein Anspruch auf Lohnfortzahlung aufgrund von Artikel 324a Absatz 1 geltend gemacht wird. Das geltende Obligationenrecht ist deshalb um eine entsprechende Bestimmung zu ergänzen. Nähere Erläuterungen zum Adoptionsurlaub wurden bereits zu Artikel 9 MSVG gemacht, weshalb an dieser Stelle auf weitere Ausführungen verzichtet wird.

#### *Artikel 329h 6. Anspruch auf Lohn bei Mutterschaftsurlaub*

Der Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich neu nach dem MSVG. Besteht kein Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs, beispielsweise bei einer Grenzgängerin, welche nicht während der ganzen Schwangerschaft versichert war, hat die Arbeitnehmerin gleichwohl Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen nach neu Artikel 329f OR. Gemäss der an dieser Stelle neu ins Obligationenrecht eingefügten Bestimmung richtet sich der Lohnanspruch wie bisher nach Artikel 324a Absätze 1 und 2 OR. Dieser Anspruch besteht nach Absatz 2 von neu Artikel 329h OR auch dann im vollen Umfang, wenn die Arbeitnehmerin im selben Dienstjahr aus anderen Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert war.

#### *Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c*

Der Kündigungsschutz nach Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe c OR soll auf den Adoptionsurlaub ausgedehnt werden. Eine Kündigung während des vierwöchigen Adoptionsurlaubs wird damit ausgeschlossen.

#### *Artikel 342 Absatz 1 Buchstabe a*

Durch die Ergänzung von Artikel 342 Absatz 1 Buchstabe a OR finden die neuen Artikel 329f (Mutterschaftsurlaub) und Artikel 329g (Adoptionsurlaub) Anwendung auf

die öffentlichen Dienstverhältnisse von Bund, Kantonen und Gemeinden. Das hat zur Folge, dass heute noch bestehende Karenzfristen (beim Bund z.B. für die Gewährung des viermonatigen Urlaubs bis zur Vollendung des zweiten Dienstjahres) und die in einigen Bestimmungen vorgesehene Verpflichtung zur Weiterarbeit nach dem Bezug des Mutterschaftsurlaubs insofern wegfallen, als dass ein 14-wöchiger Urlaub auf jeden Fall gewährt werden muss.

*Artikel 362 Absatz 1*

Damit die neuen Artikel 329f OR (Mutterschaftsurlaub), 329g OR (Adoptionsurlaub) und 329h OR (Lohnanspruch und Kumulation des Anspruchs bei Mutterschaft und bei sonstigen Verhinderungen an der Arbeitsleistung) nicht zuungunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers abgeändert werden können, werden sie in den Katalog der einseitig zwingenden Normen von Artikel 362 Absatz 1 OR aufgenommen.

2. *AHV-Gesetz*<sup>12</sup>

*Artikel 20 Absatz 2*

Die Verrechnungsbestimmung von Artikel 20 Absatz 2 wird entsprechend Artikel 28 MSVG durch Erwähnung des Bundesgesetzes über die Mutterschaftsversicherung ergänzt. Forderungen aufgrund des MSVG können somit mit fälligen Leistungen aus der AHV verrechnet werden.

3. *IV-Gesetz*<sup>13</sup>

*Artikel 25<sup>ter</sup> Absatz 1 und Absatz 1<sup>bis</sup> (neu)*

Taggelder der Invalidenversicherung gelten als massgebendes Erwerbseinkommen im Sinne des AHVG. Von diesen Taggeldern sind gemäss MSVG Beiträge an die Mutterschaftsversicherung zu entrichten (Art. 19 MSVG). Entsprechend ist eine Ergänzung von Artikel 25<sup>ter</sup> Absatz 1 notwendig. Bei dieser Gelegenheit wird diese Bestimmung im Sinne der vertieften Stellungnahme des Bundesrates vom 17. August 1994 zur Parlamentarischen Initiative Sozialversicherungsrecht umformuliert. Um bisherige Unklarheiten zu beseitigen, werden neu, anstelle des Begriffes "verbundene Versicherungszweige", die tatsächlich gemeinten Sozialversicherungszweige aufgeführt, an die Beiträge von den Taggeldern der Invalidenversicherung bezahlt werden müssen. Die Bestimmung, wonach diese Beiträge je zur Hälfte vom Versicherten und von der Invalidenversicherung zu tragen sind, wird neu in Absatz 1<sup>bis</sup> aufgeführt. Im Sinne der oben erwähnten vertieften Stellungnahme des Bundesrates zum Entwurf ATSG wird an dieser Stelle die Pflicht zur Vergütung des Arbeitgeberbeitrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer nach Artikel 18 Absatz 1 FLG aufgenommen.

---

12 SR 831.10

13 SR 831.20

4. Bundesgesetz vom 25. Juni 1982<sup>14</sup> über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Artikel 8 Absatz 3

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll auch während des Mutterschafts- und Adoptionsurlaubs im bisherigen Umfang weitergeführt werden (Art. 16 MSVG). Artikel 8 Absatz 3 wird deshalb entsprechend ergänzt.

5. Unfallversicherungsgesetz<sup>15</sup>

Artikel 16 Absatz 3

Die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung geht dem Taggeld der Unfallversicherung vor (Art. 12 MSVG). Artikel 16 Absatz 3 ist deshalb entsprechend zu ergänzen.

6. Bundesgesetz vom 19. Juni 1992<sup>16</sup> über die Militärversicherung

Artikel 29 Absatz 3

Von Taggeldern der Militärversicherung müssen ebenfalls Beiträge an die Mutterschaftsversicherung bezahlt werden. Artikel 29 Absatz 3 ist entsprechend zu ergänzen. Bei dieser Gelegenheit wird auch diese Bestimmung im Sinne der vertieften Stellungnahme des Bundesrates vom 17. August 1994 zur Parlamentarischen Initiative Sozialversicherungsrecht umformuliert. Um bisherige Unklarheiten zu beseitigen werden neu anstelle des Begriffes "verbundene Versicherungszweige" die tatsächlich gemeinten Sozialversicherungszweige aufgeführt, an die Beiträge von den Taggeldern der Invalidenversicherung bezahlt werden müssen.

7. Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952<sup>17</sup>

Artikel 2 Absatz 2

Die Verrechnungsbestimmung von Artikel 2 Absatz 2 wird entsprechend Artikel 28 MSVG durch Erwähnung des Bundesgesetzes über die Mutterschaftsversicherung ergänzt.

Artikel 19a Absätze 1 und 1<sup>bis</sup> (neu)

Von der aufgrund der Erwerbsersatzordnung ausgerichteten Entschädigung müssen Beiträge an die Mutterschaftsversicherung entrichtet werden. Artikel 19a wird deshalb analog zu Artikel 25<sup>ter</sup> Absätze 1 und 1<sup>bis</sup> (neu) IVG (siehe oben) ergänzt und umformuliert.

---

14 SR 831.40; AS 1996 3067

15 SR 832.20

16 SR 833.1

17 SR 834.1

## 8. Bundesgesetz vom 20. Juni 1952<sup>18</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft

### Artikel 10 Absatz 4

Nach geltendem Recht erlischt der Anspruch auf Familienzulagen in der Landwirtschaft mit dem Erlöschen des Lohnanspruchs (Randziffer 21 der Erläuterungen des Bundesamtes für Sozialversicherung zum FLG, Stand 1. April 1996). Besteht ein Anspruch auf Entschädigung während des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs, entfällt der Lohnanspruch während der Dauer des Urlaubs. Der Anspruch auf Familienzulagen nach FLG würde demnach für diese Zeit erlöschen. Nachdem die Mutterschaftsversicherung den Arbeitgeberbeitrag nach Artikel 18 Absatz 1 FLG gemäss Artikel 14 MSVG während des Urlaubs vergütet, ist durch die Ergänzung von Artikel 10 FLG sicherzustellen, dass die Familienzulagen nach FLG für die Dauer des Urlaubs weiterhin ausgerichtet werden.

## 9. Arbeitslosenversicherungsgesetz<sup>19</sup>

### Artikel 22a Absatz 2

Die Entschädigung der Arbeitslosenversicherung nach Artikel 7 Absätze 1 und 2 gilt als massgebender Lohn im Sinne des AHVG. Es sind deshalb darauf Beiträge an die Mutterschaftsversicherung zu entrichten. Artikel 22a Absatz 2 wird entsprechend ergänzt und gleichzeitig neu formuliert, indem diejenigen Sozialversicherungen aufgezählt werden, an die Beiträge von der Entschädigung der Arbeitslosenversicherung zu entrichten sind.

## 3 Auswirkungen

## 31 Jährliche Kosten der Mutterschaftsversicherung

## 311 Statistische Grundlagen

Um die Zahl der Fälle abzuschätzen, in denen Leistungen der Mutterschaftsversicherung erbracht werden, wird von den Daten für die Geburten und die Erwerbsquoten gemäss Szenario "Trend" (Grundscenario) des Bundesamts für Statistik (BFS)<sup>20</sup> ausgegangen. Diese wurden entsprechend dem Geltungsbereich des MSVG angepasst:

Die Zahlen der in der Schweiz Lebendgeborenen wurden einerseits erhöht durch

- Totgeburten
- Adoptionen
- Geburten von Grenzgängerinnen

und andererseits nach unten korrigiert durch die Berücksichtigung von Mehrfachgeburten.

---

18 SR 836.1

19 SR 837.0; AS 1996 3459

20 Bundesamt für Statistik, Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 1995-2050, 1996

Diese Anpassungen wurden auf Grund der Daten der letzten Jahre vorgenommen. Damit ergeben sich die folgenden rohen und modifizierten Geburtenzahlen:

Jahr	Lebendgeborene gem. Trend in der CH	Anzahl Mütter angepasst	davon erwerbstätig	davon nicht- erwerbstätig
1999	78 992	81 141	54 823	26 318
2000	78 072	80 201	54 431	25 771
2001	77 380	79 494	54 102	25 392
2002	76 833	78 935	53 860	25 076
2003	76 500	78 595	53 733	24 862
2004	76 308	78 399	53 722	24 677
2005	76 244	78 334	53 721	24 612
2006	75 972	78 056	53 646	24 409
2007	75 778	77 857	53 618	24 239
2008	75 672	77 749	53 686	24 063
2009	75 655	77 732	53 770	23 962
2010	75 728	77 806	53 950	23 856

Für die Annahmen betreffend

– Einkommensverteilungen (Einkommen der Mütter und der Familien) nach Familienmodell und

– Anteile der verschiedenen Familienmodelle

wurde von der im Auftrag des Eidgenössischen Departements des Innern entwickelten Studie des Büro BASS von März 1996<sup>21</sup> ausgegangen. Diese verwendet Sonderauswertungen der Volkszählung 1990 und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1995 des Bundesamtes für Statistik.

### 312 Kosten des Erwerbsersatzes

Für 1999 wird von 81 141 Fällen ausgegangen und es haben Anspruch auf Erwerbserersatz:

52 472	erwerbstätige Mütter mit Wohnsitz in der Schweiz
2 351	Grenzgängerinnen
54 823	Total erwerbstätige Mütter

Für das Jahr 1999 ergeben sich für den Erwerbserersatz (80% während 14 Wochen) Kosten von:

Entschädigungen	402 Millionen Franken
Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen	33 Millionen Franken
Gesamtkosten für den Erwerbserersatz	435 Millionen Franken

21 Spycher Stefan, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern, Modellentwicklung und Kostenschätzung für Mutterschaftsleistungen, Bern 1996

Diese Kosten sind zu Preisen von 1997, d.h. ohne Teuerung, gerechnet und entsprechen

0,19% Beiträgen auf den Erwerbseinkommen oder

0,22 Mehrwertsteuerprozentpunkten.

### 313 Kosten der Grundleistung

Aufgrund der oben in Ziffer 213.2 genannten Einkommensgrenzen gelangen von den 81 141 Müttern:

33 699 Mütter (42% aller Mütter) in den Genuss der Grundleistung,

Davon erhalten 5 339 Mütter (16% der berechtigten Mütter) den Maximalbetrag von 3 980 Franken.

Die übrigen 28 360 Mütter (84% der berechtigten Mütter) erhalten eine geringere Grundleistung.

47 442 Mütter (58% aller Mütter) erhalten keine Grundleistung.

Das ergibt Gesamtkosten für die Grundleistung von 58 Millionen Franken.

Diese Kosten entsprechen 0,03 Mehrwertsteuerprozentpunkten.

### 314 Gesamtkosten der Leistungen

Die Gesamtkosten für die Leistungen betragen:

Erwerbsersatz 435 Millionen Franken

Grundleistung 58 Millionen Franken

Total Kosten 493 Millionen Franken

Die Gesamtkosten sind somit niedriger als die Kosten für die Regelung gemäss Vorentwurf, obwohl nun auch eine Grundleistung vorgesehen ist. Diese Kostenreduktion wurde durch die Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs von 16 auf 14 Wochen und durch die Reduktion des Erwerbsersatzes auf 80 Prozent möglich.

#### Aufteilung der Leistungen der Mutterschaftsversicherung nach Anzahl Mütter

	Anzahl Mütter	Bezügerinnen Erwerbsersatz	Bezügerinnen Grundleistung	Bezügerinnen Gesamtleistung
Erwerbstätige Mütter	54'823 (100%) (68%)	54'823 (100%)	19'636 (36%) (58%)	54'823 (100%) (80%)
Nichterwerbstätige Mütter	26'318 (100%) (32%)	--	14'063 (53%) (42%)	14'063 (53%) (20%)
Total	81'141 (100%) (100%)	54'823 (68%)	33'699 (42%) (100%)	68'886 (85%) (100%)

## Aufteilung der Ausgaben der Mutterschaftsversicherung in Millionen Franken

	Ausgaben für Erwerbsersatz	Ausgaben für Grundleistung	Ausgaben für Gesamtleistung
Erwerbstätige Mütter	435 (93%)	35 (7%) (60%)	470 (100%) (95%)
Nichterwerbstätige Mütter	–	23 (40%)	23 (5%)
Total	435 (88%)	58 (12%) (100%)	493 (100%) (100%)

Die beiden Tabellen enthalten sowohl die absoluten Zahlen der Bezügerinnen bzw. der Ausgaben, wie auch in Klammern die entsprechenden Prozentzahlen. Die Prozentzahlen, die sich rechts von den absoluten Zahlen befinden, stehen in der Waagerechten in Beziehung zueinander, diejenigen unter den absoluten Zahlen werden jeweils senkrecht zusammengestellt. So ergibt sich z.B. aus der ersten Tabelle, dass sich die Bezügerinnen der Grundleistung zu 58 Prozent aus erwerbstätigen und zu 42 Prozent aus nichterwerbstätigen Müttern zusammensetzen. Aus der zweiten Tabelle ergibt sich, dass die Gesamtleistung für die erwerbstätigen Mütter zu 93 Prozent im Erwerbsersatz und zu 7 Prozent in der Grundleistung besteht.

Die Diagramme im Anhang 6.1 zeigen den Anteil der Geburten und die Aufteilung der Kosten für die Grundleistung nach Familienmodell, diejenigen im Anhang 6.2 zeigen den Anteil der Mütter nach Leistungsart und die Aufteilung der Gesamtkosten.

### 315 Kosten der Mutterschaftsversicherung bei alternativen Szenarien

Wie schon weiter oben erwähnt, wird für die Berechnung der Kosten im Grundmodell vom Bevölkerungsszenario "Trend" (A-00) des BFS ausgegangen. Dieses beinhaltet namentlich eine Erwerbsquote der Frauen, welche einem moderaten Wachstum von 66 Prozent auf 68 Prozent unterliegt. Ausserdem wird mit einer gleichbleibenden Fruchtbarkeitsziffer von 1,56 gerechnet.

Hier wird nun untersucht, wie welche Kosten bei alternativen Szenarien zu erwarten sind. Die folgenden Varianten, in welchen je ein Parameter modifiziert ist, sind betrachtet worden:

- Szenario A-01, welches mit einer bis ins Jahr 2015 auf 1,2 sinkenden Fruchtbarkeitsziffer rechnet;
- Szenario A-02, welches im Gegensatz dazu mit einer Erhöhung derselben auf 1,8 bis ins Jahr 2015 rechnet;
- Szenario A-14, welches eine stark steigende Erwerbsquote der Frauen auf 73 Prozent bis ins Jahr 2015 beinhaltet;
- Szenario A-16, welches im Gegenteil mit einer gleichbleibenden Erwerbsquote von 66 Prozent rechnet.

Die Abweichung vom Grundmodell macht, je nach Vorgabe, etwa 0,2 Lohnpromille gegen oben oder unten aus.

Die Kosten für die Grundleistung vermindern oder erhöhen sich um bis zu 6 Millionen Franken.

### **316 Finanzhaushalt der Mutterschaftsversicherung**

Im Anhang 7 sind die absehbaren Einnahmen und Ausgaben der Mutterschaftsversicherung von 1999 (Jahr des Inkrafttretens) bis 2010 dargestellt, zu Preisen von 1997 (d.h. ohne Teuerung). Die Verwaltungskosten (s. unten Ziff. 317) sind nicht berücksichtigt. Der Erwerbersatz wird durch Lohnprozente und die Grundleistung wird aus allgemeinen Bundesmitteln finanziert.

### **317 Verwaltungskosten**

Den Ausgleichskassen entstehen mit der Durchführung eines weiteren Sozialversicherungszweigs zusätzliche Verwaltungskosten.

#### *Erwerbersatz*

Für die Durchführung des Erwerbersatzes erheben die Ausgleichskassen einen prozentualen Verwaltungskostenbeitrag. Der Ansatz entspricht demjenigen für die AHV/IV/EO und ist je nach Kasse verschieden. Er darf gemäss Verordnung vom 11. Oktober 1972 über den Höchstansatz der Verwaltungskostenbeiträge in der AHV (SR 831.143.41) höchstens 3 Prozent der erhobenen Beiträge ausmachen. Diese Beiträge decken die laufenden Kosten, nicht aber die Einführungskosten, die vor allem wegen der Erarbeitung von neuen EDV-Programmen erheblich sind. Die einmaligen Einführungskosten werden den Ausgleichskassen vom Bund vergütet.

#### *Grundleistung*

Die Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundleistung müssen den kantonalen Ausgleichskassen ebenfalls ersetzt werden, und zwar vom Bund, der auch für die Grundleistung aufkommt. Dies soll in Form einer Pauschale pro Fall geschehen. Ein Betrag in der Grössenordnung von gegen 300 Franken pro bearbeitetem Antrag dürfte die Kosten abdecken.

## **32 Finanzielle und personelle Auswirkungen auf Bund und Kantone**

### **321 Auf den Bund**

#### *Grundleistung*

Die Kosten für die Grundleistung betragen 58 Millionen Franken. Der Vollzug der Grundleistung ist verhältnismässig aufwendig. Jeder Fall muss einzeln bearbeitet werden. Es muss jeweils aufgrund der eingereichten und nachgeforderten Unterlagen das massgebende Einkommen der Familie bestimmt werden. Die Leistung muss festgelegt und die Auszahlung muss veranlasst werden. Für den Vollzug der Grundleistung werden vom Bund an die Ausgleichskassen pro Fall höchstens 300 Franken zu bezahlen sein. Dieser Betrag wurde aufgrund der Aufwendungen abgeschätzt, welche den Kantonen für die Erstabklärung der Ansprüche auf Ergänzungsleistungen entstehen. Es wird mit 33 699 Grundleistungen gerechnet. Ausgehend von 40 000 Gesuchen, die behandelt werden müssen, ergibt dies Verwaltungskosten von höchstens 12 Mio. Franken.

### *Einführungskosten*

Die einmaligen Einführungskosten der Ausgleichskassen betreffend Bemessung und Ausrichtung der Entschädigung und der Grundleistung gehen zulasten des Bundes. Der entsprechende Aufwand ist schwer abzuschätzen. Er dürfte sich um eine Gesamtsumme von zwischen 2 und 5 Millionen Franken handeln.

### *Personalkosten*

Die Aufsicht über den Vollzug wird vom Bundesamt für Sozialversicherung wahrgenommen werden. Durch die grösstmögliche Anlehnung an die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Erwerbsersatzordnung und die Ergänzungsleistungen wird für viele sich stellende Fragen auf bereits bestehende Weisungen und auf bewährte Praxis abgestellt werden können. Da es aber zwei verschiedene Systeme (Erwerbsersatz und Grundleistung) zu vollziehen gibt, muss mit einem höheren Mehrbedarf an Personal gerechnet werden als beim Vorentwurf. Vor allem die Grundleistung, die nicht gänzlich einem schon bestehenden Modell entspricht, dürfte einen erhöhten Personalbedarf nach sich ziehen. Im gesamten muss mit einem Mehrbedarf von zwei Personaleinheiten gerechnet werden.

### *Der Bund als Arbeitgeber*

Heute wendet der Bund für Mutterschaftsurlaub etwa 3,2 Millionen Franken jährlich auf. Für die Beiträge an die Mutterschaftsversicherung müssten bei einem Beitrag von 0,2 Prozent 3,9 Millionen Franken jährlich aufgewendet werden.

## **322 Auf die Kantone und Gemeinden**

Die Haushalte von Kantonen und Gemeinden werden durch die Mutterschaftsversicherung nicht direkt belastet werden. Kantone und Gemeinden müssen aber als Arbeitgeber Beiträge entrichten. Je nach Struktur der Beschäftigten kann mit einer Entlastung gerechnet werden, weil im öffentlichen Dienst bereits heute verhältnismässig lange Mutterschaftsurlaube gewährt werden (s. Tabelle im Anhang 3).

Der zusätzliche Verwaltungsaufwand der AHV-Ausgleichskassen wird durch Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Selbständigerwerbenden (für den Erwerbsersatz) sowie durch Beiträge des Bundes (für die Grundleistung) abgegolten werden.

## **33 Auswirkungen auf die Wirtschaft**

Die Arbeitgeber entrichten Beiträge von 0,1 Lohnprozenten und sind dafür von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Sie werden nicht wie bisher sehr unterschiedlich, sondern alle gleich von den mutterschaftsbedingten Kosten betroffen. Gesamthaft steigen die Kosten für die Arbeitgeber nicht, da diese bereits heute, wie eine Untersuchung anhand der Gesamtarbeitsverträge<sup>22</sup> ergab, im Durchschnitt während acht Wochen den vollen Lohn bei Mutterschaft weiterzahlen. Die Kosten für die Arbeitgeber werden gesamthaft vielmehr sinken. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssten infolge der paritätischen Finanzierung Beiträge in gleicher Höhe entrichten. Die Mehrkosten infolge der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs würde also von den Erwerbstätigen getragen.

22 Baumann Beat, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern, Mutterschaftsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen, Kurzauswertung, Bern 1994

Die Selbständigerwerbenden bezahlen ebenfalls Beiträge, und zwar nach der sinkenden Beitragsskala wie für AHV, IV und EO. Der volle Beitrag für die Mutterschaftsversicherung muss nur von Selbständigerwerbenden mit einem Erwerbseinkommen von jährlich 46 600 Franken und mehr entrichtet werden. Für Selbständigerwerbende mit geringerem Einkommen kann der Beitragssatz bis um knapp die Hälfte sinken. Dafür stehen den Selbständigerwerbenden auch Leistungen zu.

## 34      **Andere Auswirkungen**

Mit der Einführung einer Mutterschaftsversicherung wird ein altes und dringliches sozial-, familien- und gleichstellungspolitisches Anliegen erfüllt. Wirtschaftliche Einbussen wegen des geburtsbedingten Arbeitsunterbruchs werden vermieden. Die Gewährung eines Mutterschaftsurlaubes von durchwegs 14 Wochen wird sich zweifellos positiv auf die Beziehung zwischen Mutter und Kind und damit auch auf die ganze Familie auswirken. So kann dieser wichtige Lebensabschnitt, der oft den Übergang vom kinderlosen Paar zur Familie bildet, von allen Beteiligten unbelasteter erlebt werden.

Positiv sind auch die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit, und zwar nicht nur durch die Gewährung eines genügend langen Urlaubs nach der Geburt des Kindes, sondern auch durch die Verbesserung der Stellung der jüngeren Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die mutterschaftsbedingte Absenz vom Arbeitsplatz belastet nicht mehr den einzelnen Arbeitgeber oder die einzelne Arbeitgeberin.

## 4          **Legislaturplanung**

Der Bericht des Bundesrates über die Legislaturplanung 1995–1999 vom 18. März 1996 (BB1 1996 II 293) führt als Richtliniengeschäft R21 den Gesetzesentwurf für eine Mutterschaftsversicherung auf. Dabei wird präzisiert, dass im Zentrum der Versicherung der Erwerbersersatz für berufstätige Mütter stehe und dass überdies zu prüfen sei, in welcher Form auch Leistungen an nicht erwerbstätige Mütter ausgerichtet werden sollen.

## 5          **Verhältnis zum europäischen Recht**

### 51        **Übereinkommen des Europarates**

Durch Artikel 8 Ziffer 1 der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 verpflichten sich die Vertragsparteien, sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen vor und nach der Niederkunft eine Arbeitsbefreiung von insgesamt mindestens zwölf Wochen erhalten und zwar entweder in Form eines bezahlten Urlaubs oder durch angemessene Leistungen der Sozialen Sicherheit oder aus sonstigen öffentlichen Mitteln. Mit der Gewährung einer 14wöchigen Mutterschaftsleistung erfüllt der Gesetzesentwurf an sich die Anforderungen dieser Bestimmung.

Problematisch könnte indes der zur Einführung im Obligationenrecht vorgesehene Artikel 329f werden. Dieser neue Artikel gewährt Arbeitnehmerinnen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen nach der Geburt. Im Zusammenhang mit

einer Reform der maltesischen Gesetzgebung in diesem Bereich hat das Kontrollorgan der Charta jedoch die Wichtigkeit eines pränatalen Urlaubs hervorgehoben. Es hat dabei den Wunsch geäußert, die Behörden Maltas mögen anlässlich der laufenden Reform - die den Arbeitnehmerinnen das Recht auf den ganzen Mutterschaftsurlaub zusprechen würde, jedoch ausschliesslich nach der Geburt - die medizinischen Gründe in Betracht ziehen, warum es höchst wünschenswert ist, dass Arbeitnehmerinnen den in Artikel 8 Absatz 1 der Charta vorgesehenen Urlaub nicht nur nach, sondern auch vor der Geburt beanspruchen können.

Um Teil VIII der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit vom 16. April 1964 ratifizieren zu können, muss ein Staat entweder alle Frauen innerhalb vorgeschriebener Arbeitnehmergruppen, die zusammen mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden, abdecken oder alle Frauen innerhalb vorgeschriebener Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung, die zusammen mindestens 20 Prozent der Wohnbevölkerung bilden. Das Protokoll zur Ordnung erhöht diese Prozentzahlen auf 80 bzw. 30 Prozent. Die Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit (revidiert) vom 6. November 1990 sieht einen Mutterschaftsschutz entweder für alle Arbeitnehmerinnen oder für alle Frauen innerhalb vorgeschriebener Gruppen der aktiven Bevölkerung, die zusammen mindestens 80 Prozent der gesamten aktiven Bevölkerung ausmachen, vor. Im Gesetzesentwurf sind Mutterschaftsleistungen sowohl für Arbeitnehmerinnen als auch für Selbständigerwerbende vorgesehen. Dieser erfüllt somit die Bedingungen in bezug auf den Anwendungsbereich der drei Instrumente.

Wie schon erwähnt, legen diese Instrumente nicht nur die Dauer der Leistungen fest, sondern auch deren Höhe. Der Mindestansatz ist ein bestimmter Prozentsatz eines massgebenden Lohnes, der in der Ordnung bei 45, im Protokoll bei 50 und in der revidierten Ordnung bei 50 Prozent festgelegt ist, sofern die Leistungsempfängerin alleinstehend ist und bei 65 Prozent, wenn sie für den Unterhalt einer Familie aufzukommen hat.

Was die Festlegung des massgebenden Einkommens betrifft, so hält Artikel 50 der Ordnung fest, dass "bei Verdienstausschlag infolge von Schwangerschaft und Niederkunft sowie ihren Folgen, die Leistung eine regelmässig wiederkehrende, nach Artikel 65 oder 66 berechnete Zahlung zu sein hat." Artikel 65, den die Schweiz auf die von ihr ratifizierten Bereiche anwendet, legt als maximalen massgebenden Lohn das Einkommen eines männlichen gelernten Arbeiters fest, der in der Schweiz in der Maschinen- und Metallindustrie tätig ist. Dieser Jahreslohn betrug 1996 durchschnittlich 62 556 Franken. Das Protokoll zur Ordnung sowie die Ordnung (revidiert) legen das massgebende Einkommen in analoger Weise fest.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht einen Erwerbsschutz bei Mutterschaft während 14 Wochen vor, der 80 Prozent des Einkommens deckt, das zur Zeit bei 97 200 Franken jährlich plafoniert ist. Dieses Maximum ist höher festgelegt als das von der Schweiz in den Berichten für die Kontrollorgane der Ordnung angegebene massgebende Einkommen. Abschliessend lässt sich also sagen, dass der Gesetzesentwurf in bezug auf die Geldleistungen den Anforderungen der Ordnung genügen würde.

## 52 Bestimmungen der Europäischen Union

### 521 Richtlinien

In bezug auf die Dauer der Mutterschaftsleistung ist der Gesetzesentwurf mit 14 Wochen mit der Richtlinie 92/85/EWR vereinbar, denn diese sieht ebenfalls 14 Wochen Mutterschaftsurlaub vor. Der Leistungsbetrag wird, wie bereits gesagt, nach dem festgelegt, was eine Arbeiterin im Krankheitsfall erhalten würde. In der Schweiz ist die hergestellte Verbindung zwischen der Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit und der Mutterschaftsversicherung nicht möglich, angesichts dessen, dass die Erwerbsausfallversicherung freiwillig ist und die Möglichkeit besteht, selber zu bestimmen, welcher Anteil des Einkommens bei Krankheit versichert sein soll. In diesem Sinne kann man annehmen, dass, indem 80 Prozent (bis zu einem Maximum) des Einkommens gedeckt werden, durch den Gesetzesentwurf in bezug auf diese Richtlinie keine Probleme auftauchen werden. Auch im Hinblick auf die Richtlinie 86/613 sollte der Entwurf problemlos sein, berücksichtigt man die Ermessensfreiheit, die den Mitgliedstaaten gegeben wird, was den Mutterschutz zu Gunsten der Selbständigerwerbenden angeht. Die Richtlinien der EU sind in die laufenden bilateralen Verhandlungen der Schweiz mit der EU nicht einbezogen.

### 522 Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72

Die Vorlage steht im Einklang mit den Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 (materielles Recht) und 574/72 (Durchführung). Diese Verordnungen koordinieren die Sozialversicherungssysteme der EU/EWR-Staaten. Sie gelten für alle Erwerbstätigen mit der Staatsangehörigkeit eines EU/EWR-Staates sowie für Flüchtlinge und Staatenlose mit Wohnort in einem EU/EWR-Staat. Sie lassen das jeweilige nationale Recht unberührt, enthalten aber ergänzende Bestimmungen. Diese Bestimmungen gewährleisten, dass der Versicherungsschutz nicht verlorenght, wenn die Berufstätigkeit in einem anderen Staat fortgesetzt wird. Ist nach der Gesetzgebung eines Landes der Anspruch auf Mutterschaftsleistungen von der Erfüllung von Mindestversicherungszeiten abhängig, so hat die jeweilige Versicherung erforderlichenfalls Versicherungszeiten zu berücksichtigen, welche die betreffende Person in anderen EU/EWR-Staaten zurückgelegt hat. Geldleistungen bei Mutterschaft werden nach den Rechtsvorschriften des Staates gezahlt, in dem die betroffene Person versichert ist, unabhängig von ihrem jeweiligen Wohn- oder Aufenthaltsort. Der Betrag und die Dauer der Leistungsgewährung richten sich ausschliesslich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem sie versichert sind.

## 6 Rechtliche Grundlagen

### 61 Verfassungsmässigkeit

Der Familienschutzartikel 34 quinquies Absatz 4 der Bundesverfassung sieht folgendes vor:

- Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung durch den Gesetzgeber;
- Möglichkeit, diese allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch zu erklären;
- Befugnis, auch Personen, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen kommen können, zur Zahlung von Beiträgen zu verpflichten;

- Kompetenz zur Gewährung von Bundesbeiträgen, deren Höhe von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig gemacht werden kann.

Der Artikel definiert weder die Mutterschaft noch Art und Umfang der Versicherungsleistung und lässt damit dem Gesetzgeber einen grossen Gestaltungsspielraum offen. Der Verfassungsauftrag deckt somit ein breites Spektrum von Leistungen ab, zu dem neben dem Erwerbssersatz auch Leistungen für nichterwerbstätige Frauen gehören. Der Einbezug auch der nichterwerbstätigen Mütter in die Versicherung ist ohne weiteres möglich. Auch was die Finanzierung betrifft, lässt der Verfassungstext dem Gesetzgeber grosse Freiheit. Neben einem Finanzierungssystem analog zu demjenigen der AHV sind auch Beiträge von Bund und Kantonen ausdrücklich zulässig.

## 62 Delegation und Rechtsetzungsbefugnis

Die für den Vollzug der Mutterschaftsversicherung notwendigen Regelungskompetenzen (Erlass der Ausführungsbestimmungen) werden dem Bundesrat in Artikel 29 delegiert. Überdies enthalten die folgenden Stellen der Vorlage Delegationen:

- Artikel 8 Absatz 2  
Anspruch der Arbeitnehmerin, die zeitweise keinen Lohn erhält;
- Artikel 10 Absatz 5  
Bemessung der Grundleistung;
- Artikel 11 Absatz 6  
Bemessung der Entschädigung und Erlass von Vorschriften für den Fall, dass nachträglich ein anderer Beitrag der AHV verfügt wird;
- Artikel 17  
Beiträge an die Sozialversicherungen;
- Artikel 22 Absatz 1  
Pauschalbeiträge für die Verwaltungskosten;
- Artikel 23 Absatz 2  
Bestimmung der zuständigen Ausgleichskassen;
- Artikel 31 Absatz 2  
Pauschalbeiträge für die Einführungskosten.

## Verzeichnis der Anhänge

- Anhang 1.1 Tabelle: Lebendgeborene Kinder 1950 - 1995  
Anhang 1.2 Graphik: Zusammengefasste Geburtenziffern 1960 - 1995  
Anhang 1.3 Graphik: Anzahl Kinder (unter 20 Jahren) in Paarhaushalten (mit Kind(ern) unter 20 Jahren) nach Erwerbsstatus der Mütter und der Väter, 1990 in Prozenten  
Anhang 1.4 Graphik: Kinder (unter 20 Jahren) nach Erwerbsstatus der Mütter, 1980 und 1990 in Prozenten  
Anhang 1.5 Graphik: Erwerbsstatus der Mütter in Paarhaushalten nach Alter des jüngsten Kindes, 1990 in Prozenten  
Anhang 1.6 Graphik: Aufteilung der Erwerbsarbeit in Paarhaushalten (mit Kind(ern) unter 20 Jahren), 1980 und 1990 in Prozenten  
Anhang 2 Tabelle: Mutterschaftsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen (1993)  
Anhang 3 Tabelle: Regelungen der Verwaltungen von Bund und Kantonen im Zusammenhang mit Mutterschaft  
Anhang 4.1 Bedarfsleistungen an Eltern in den Kantonen  
Anhang 4.2 Tabelle: Grundsätze der Bedarfsleistungen an Eltern in den Kantonen  
Anhang 4.3 Tabelle: Leistungen an Eltern in den Kantonen  
Anhang 5 Tabelle: Der Schutz der Mutterschaft im Ausland  
Anhang 6.1 Diagramme: Anteil der Geburten und Aufteilung der Kosten für die Grundleistung nach Familienmodell  
Anhang 6.2 Diagramme: Anteil der Mütter nach Leistungsart und Aufteilung der Totalkosten.  
Anhang 7 Tabelle: Finanzhaushalt der Mutterschaftsversicherung

## Lebendgeborene Kinder 1950 - 1995

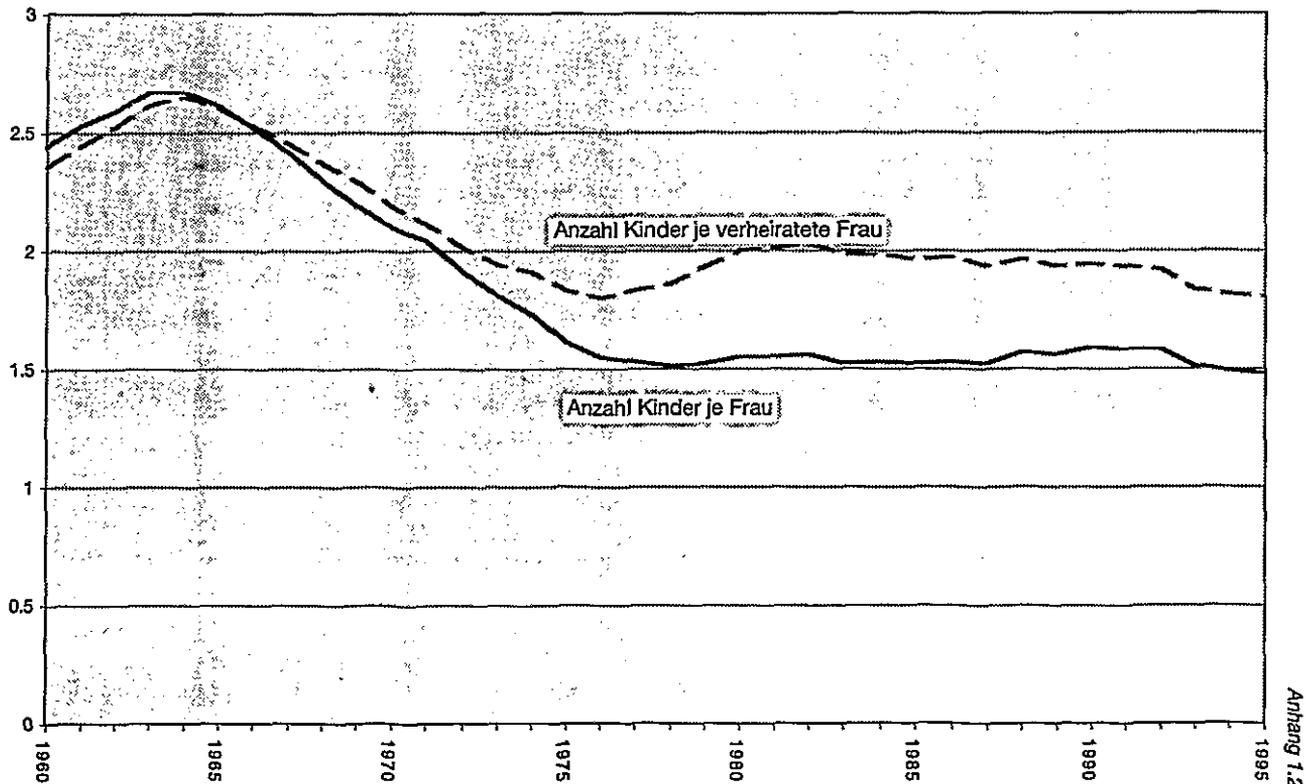
## Anhang 1.1

	1950	1960	1970	1980	1990	1993	1994	1995
Lebendgeborene,								
absolut	84 776	94 372	99 216	73 661	83 939	83 762	82 980	82 203
Je 1000 Einwohner	18.1	17.7	16.1	11.7	12.5	12.1	11.9	11.7
Lebendgeborene von								
verheirateten Müttern	81 560	90 762	95 470	70 165	78 798	78 507	77 636	76 646
unverheirateten Müttern	3 216	3 610	3 746	3 496	5 141	5 255	5 344	5 557
Knaben								
Je 100 Mädchen	106.2	104.3	106.8	104.9	104.6	105.7	105.5	104.8
Mehrlingsgeburten	1 047	1 043	908	761	980	975	1 018	996
Zwillingsgeburten	1 037	1 031	898	747	949	956	994	975
Drahlingsgeburten	10	12	10	14	29	16	24	20
Vier- und Föhrlingsgeburten	-	-	-	-	2	3	-	1
Geburten im Spital, Entbindungsheim	55 375	60 195	66 597	73 236	83 021	82 755	81 817	81 182
Lebendgeborene mit Schwalzer Nationalität	81 987	83 004	69 529	61 666	67 440	63 500	62 392	61 004
Durchschnittsalter der Mütter bei der Geburt des Kindes in Jahren								
Alle Zivilstände	29.5	28.6	27.4	27.9	28.9	29.4	29.6	29.7
Mütter verheiratet	29.7	28.7	27.6	28.1	29.0	29.4	29.6	29.6
Mütter ledig	23.7	23.2	23.2	24.0	27.1	27.8	28.2	28.2
Mütter geschieden	34.8	35.0	32.7	31.3	32.6	32.9	32.5	33.8
Mütter verwitwet	31.7	31.0	31.2	32.7	33.4	32.2	33.2	32.6
Lebendgeborene nach der Dauer der Ehe (1) bei der Geburt des Kindes								
0-3 Monate	3 371	3 951	4 253	3 268	4 542	4 364	4 280	4 381
4-7 Monate	4 837	6 597	7 587	5 891	5 415	4 470	4 020	3 878
8-11 Monate	6 204	7 403	7 201	3 640	4 145	3 946	3 525	3 377
1-4 Jahre	37 576	41 531	46 037	31 955	41 276	41 789	40 999	39 910
5-9 Jahre	19 470	21 035	22 114	20 019	18 508	18 840	19 707	20 089
10-14 Jahre	6 971	7 700	6 397	4 493	3 968	4 197	4 141	4 101
15-19 Jahre	2 671	2 191	1 667	780	835	779	843	784
20 Jahre und mehr	460	354	304	119	89	122	121	126

Durchschnittliche Ehedauer bei der Geburt des ersten Kindes in Monaten	...	...	...	26.1	24.3	26.1	27.3	27.7
Vor der Heirat der Eltern lebendgeborene Kinder (2)	...	...	...	1 285	2 396	2 391	2 482	2 640
Rangfolge des lebend- geborenen Kindes in der aktuellen Ehe								
1. Kind	27 813	33 761	40 602	31 310	35 409	35 366	34 224	33 815
2. Kind	23 014	26 594	32 197	26 460	28 678	26 964	29 541	29 116
3. Kind	13 996	15 136	13 361	9 093	10 907	10 462	10 169	10 159
4. Kind	7 561	7 356	5 105	2 303	2 772	2 710	2 746	2 659
5. oder weiteres Kind	9 176	7 915	4 205	999	832	965	956	897
Lebendgeborene je 1000 Frauen im Alter von								
Unter 20 Jahren	12.2	11.0	16.0	7.2	4.6	4.5	4.0	3.8
20/24 Jahren	101.7	113.3	116.3	71.6	50.6	45.7	42.9	43.4
25/29 Jahren	156.2	167.1	142.9	125.9	124.7	111.1	109.6	105.7
30/34 Jahren	120.4	116.8	70.3	77.4	99.7	98.9	98.1	99.3
35/39 Jahren	66.4	58.6	41.7	23.7	33.8	35.5	37.0	37.1
40/44 Jahren	21.7	20.2	12.2	4.7	5.0	5.5	5.9	5.9
45 Jahre und mehr	1.7	2.0	1.2	0.4	0.2	0.3	0.2	0.2
Zusammengefasste Geburtenziffer, je Frau (3)								
	2.40	2.44	2.10	1.55	1.59	1.51	1.49	1.48
Nettoreproduktionsziffer(4)								
	1.15	1.17	1.00	0.74	0.76	0.72	0.71	0.70

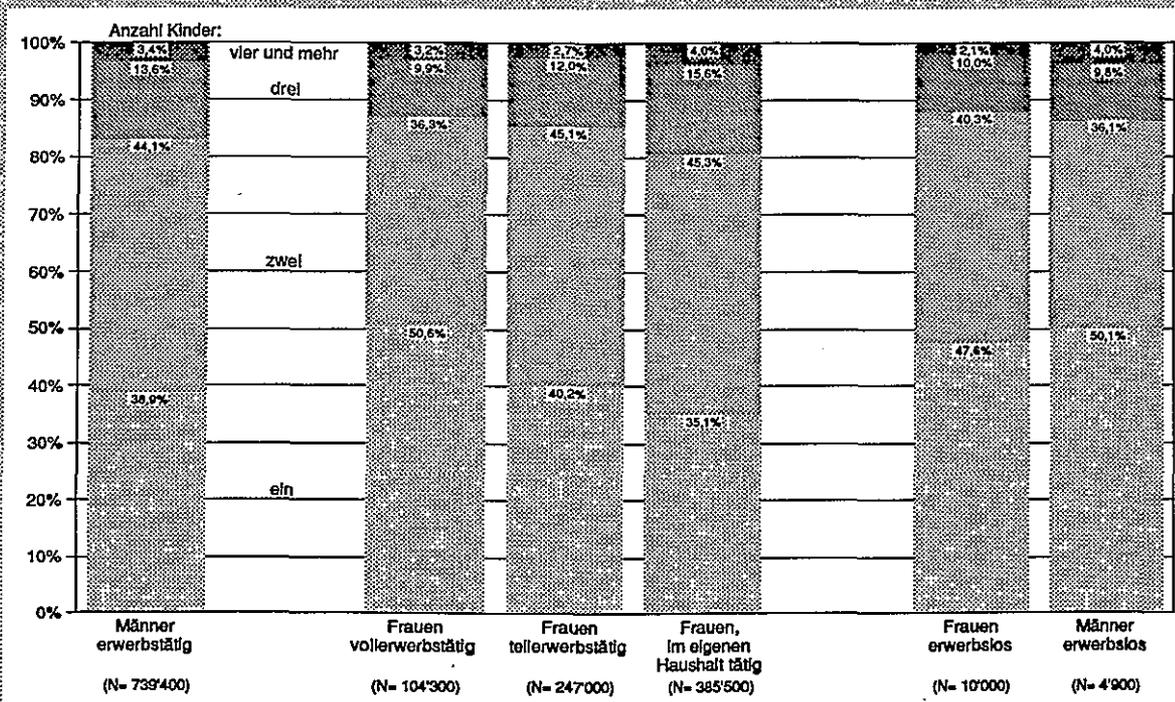
- 1 In vollendeten Monaten/Jahren
- 2 Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr, in dem die Eltern geheiratet haben, und nicht auf das Geburtsjahr der Kinder
- 3 Durchschnittliche Zahl der Kinder je Frau, wenn im Beobachtungsjahr die Anzahl Lebendgeburten nach einzelnen Altersjahren der Frau (15-49 Jahre) zugrunde gelegt wird
- 4 Mittlere Zahl von Mädchengeburten einer Frau in einem gegebenen Jahr, wenn sie in jedem Alter (15 - 49 Jahren) die beobachtete Fruchtbarkeit und Sterblichkeit der Frauen dieses Alters aufwiese. Bleibt diese Ziffer über einen Zeitraum konstant, so bewirkt sie, falls sie über 1 liegt, eine Zunahme, falls sie unter 1 liegt, eine Abnahme der Bevölkerung

## Zusammengefasste Geburtenziffer\*

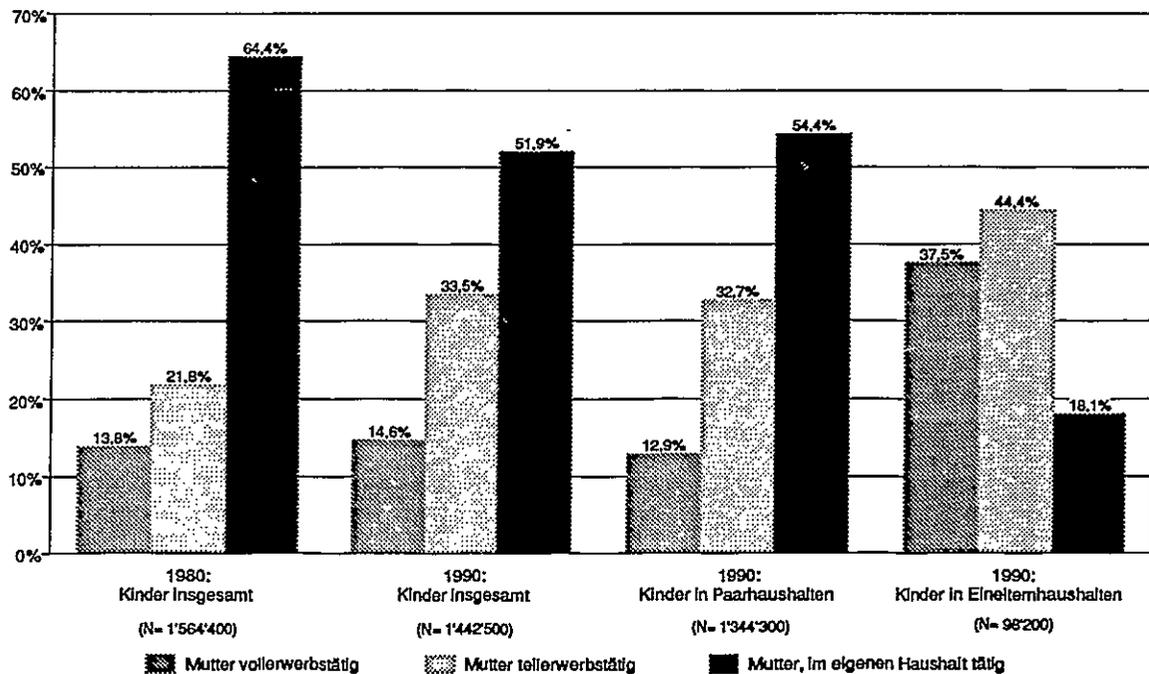


\*Durchschnittl. Anzahl Kinder je Frau bzw. verheiratete Frau, wenn die altersspezifischen bzw. ehedauerspezifischen Fruchtbarkeitsziffern zugrunde gelegt werden.

**Anzahl Kinder (unter 20 Jahren) in Paarhaushalten (mit Kind(ern) unter 20 Jahren) nach Erwerbsstatus der Mütter und der Väter, 1990 in %**



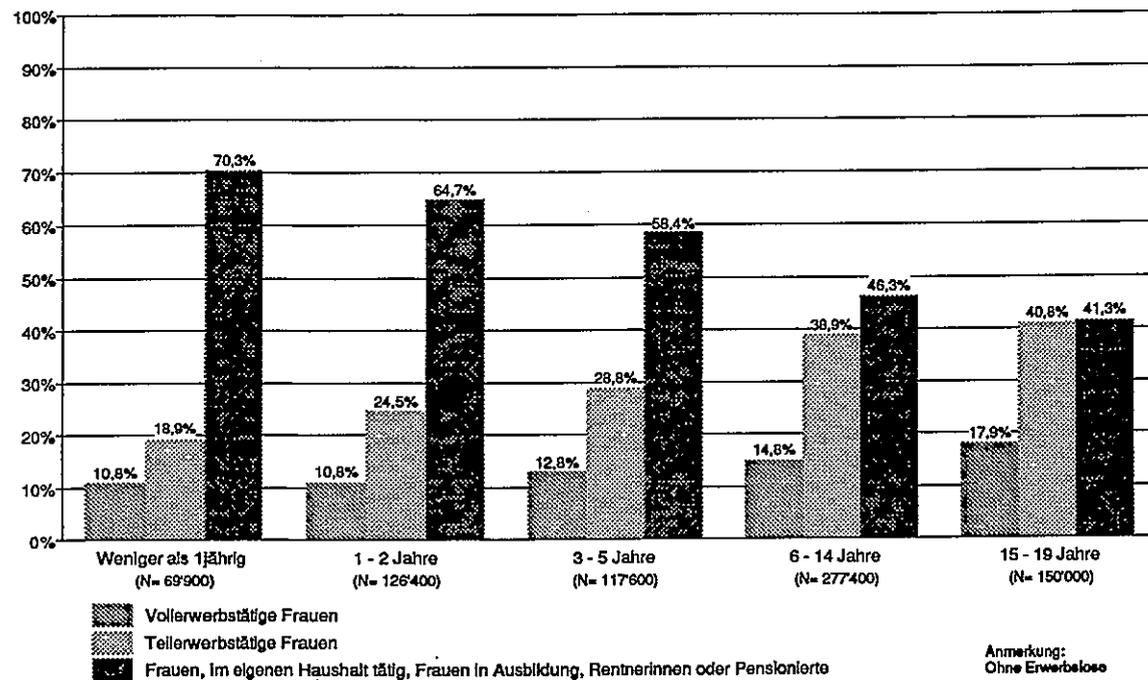
### Kinder (unter 20 Jahren) nach Erwerbsstatus der Mütter, 1980 und 1990 in %



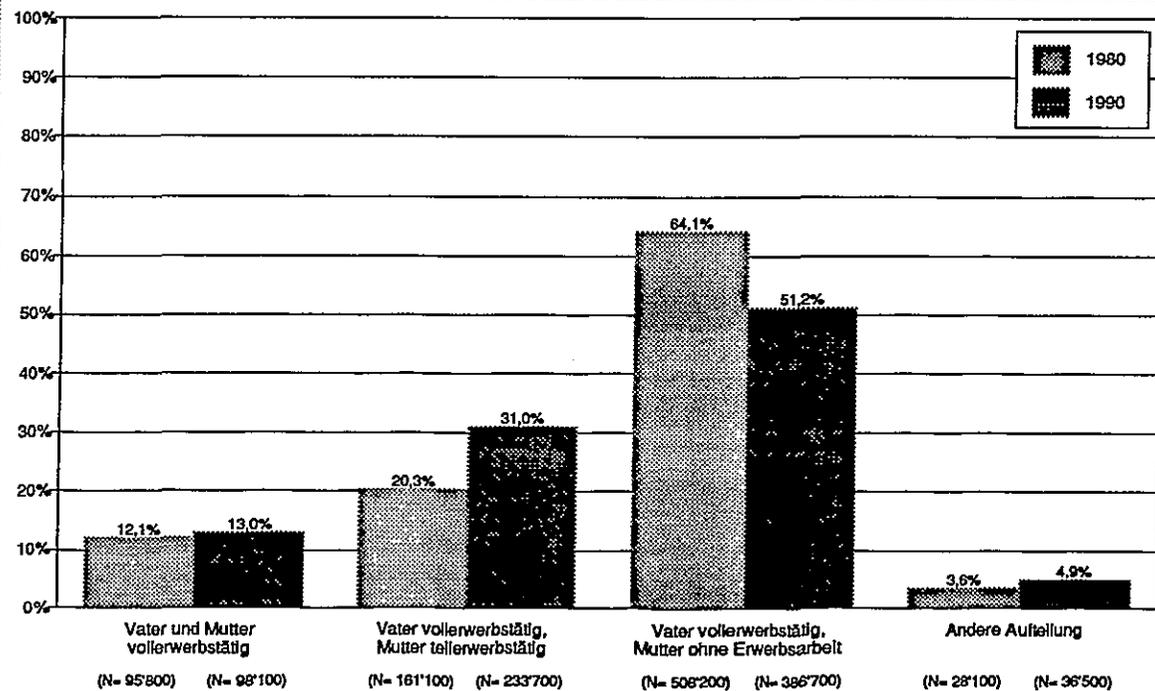
© Bundesamt für Statistik

Eidgenössische Volkszählungen

## Erwerbsstatus der Mütter in Paarhaushalten nach Alter des jüngsten Kindes, 1990 in %



### Aufteilung der Erwerbsarbeit in Paarnaushalten (mit Kind(ern) unter 20 Jahren), 1980 und 1990 in %



© Bundesamt für Statistik

Eidgenössische Volkszählungen

## Mutterschaftsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen (1993)

WK	Vertragsbereich	Regelung: O: wie OR; K: wie Krankheit; M: eigene Regelung			Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Anzahl Wochen nach Anzahl Dienstjahren						Kündigungsschutz: OR+: über OR; OR: wie OR; -: nicht expl. geregelt		
		O	K	M	1.	2.	3.-4.	5.-9.	10.-19.	20.	OR+	OR	-
02	Gärtnergewerbe Deutschschweiz und Kt. TI		x		3,0	8,7	8,7	13,0	17,3	30,3		x	
21	Schokoladenindustrie Schweiz		x		3,0	4,3	8,7	13,0	17,3	26,0		x	
22	Brauereien Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x
25	Bekleidungsindustrie Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	x
26	Holzindustrie Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	
26	Möbelindustrie Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	
26	Schreiner- und Tischlerei-Industrie Deutschschweiz und Kt. TI	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	
26	Holzbearbeitung Kt. VS		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	17,3			x
27	Papierindustrie Schweiz		/x		13,0	13,0	13,0	13,0	21,7	26,0		x	
27	Verpackungsindustrie Schweiz			x	10,0	10,0	10,0	13,0	17,3	26,0		x	
28	Grafische Unternehmen Schweiz			x	13,0	13,0	13,0	13,0	21,7	26,0		x	
28	Druckindustrie Schweiz			x	13,0	13,0	13,0	13,0	21,7	26,0		x	
28	Printmedien Deutschschweiz		x		3,0	13,0	13,0	13,0	21,7	26,0			x
31	Basler Chemische Industrie			x	16,0	16,0	16,0	16,0	21,7	26,0	1)	x	
33	Bildhauer- und Steinmetzgewerbe Deutschschweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x
34	Metallgewerbe Schweiz		x		10,0	10,0	10,0	10,0	21,7	26,0		x	
34	Metallgewerbe Schweiz, Kadervereinbarung		x		4,3	8,7	13,0	17,3	21,7	30,3		x	
34	Metallgewerbe Basel-Stadt	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	
34	Metallbaugewerbe Kt. BL	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0		x	
34	Décolletage-Industrie Schweiz		x		4,3	8,7	13,0	13,0	17,3	26,0		x	

WK	Vertragsbereich	Regelung: O: wie OR; K: wie Krankheit; M: eigene Regelung			Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Anzahl Wochen nach Anzahl Dienstjahren						Kündigungsschutz: OR+: über OR; OR: wie OR; -: nicht expl. geregelt			
		O	K	M	1.	2.	3.-4.	5.-9.	10.-19.	20.	OR+	OR	-	
34	Schlosser- und Konstruktionsgewerbe Kt. VS	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
35	Maschinenindustrie Schweiz			x	14,0	14,0	14,0	14,0	17,3	26,0			x	
35	Carrosseriegewerbe Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
37	Uhrenindustrie und Mikrotechnik Schweiz			x	14,0	14,0	14,0	14,0	21,7	26,0			x	
41	Bauhauptgewerbe Schweiz		x		10,0	10,0	10,0	13,0	21,7	26,0			x	
41	Baugewerbe Schweiz, Kaufmännische Angestellte		x		4,3	8,7	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
41	Baugewerbe Schweiz, Bauführer/techn. Kader	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
41	Baugewerbe Schweiz, Werkmeister		x		4,3	8,7	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
41	Bau- und Holzgewerbe Kt. BS	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
42	Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
42	Elektro-Installationsgewerbe Schweiz (ohne Kte GE und VD)	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
42	Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz		x		3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
42	Maler- und Gipsergewerbe Kt. GE		x		3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
42	Dachdeckergewerbe Schweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
55	Verkaufspersonal Kt. SG		x		3,0	8,7	13,0	17,3	26,0	26,0			x	
55	Detailhandel Kt. AG		x		4,3	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
55	Detailhandel Kt. NE		x		3,0	8,7	8,7	13,0	21,7	26,0				x
55	Detailhandel Kt. GE (ohne Lebensmittel)			x	4,3	8,7	8,7	13,0	21,7	26,0				x
55	Detailfachgeschäfte Winterthur und Umgebung		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	
55	Migros Schweiz			x	12,0	14,0	14,0	14,0	21,7	26,0	2)		x	
55	Coop Basel			x	4,0	8,0	10,0	13,0	21,7	26,0	3)		x	
55	Coop Bern, Berner Oberland, Biel und Seeland			x	4,3	10,0	10,0	12,0	21,7	26,0			x	
55	Coop Genf			x	4,0	6,0	8,0	13,0	21,7	26,0			x	1)
55	Metzgereiengewerbe Schweiz		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	

WK	Vertragsbereich	Regelung: O: wie OR; K: wie Krankheit; M: eigene Regelung			Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Anzahl Wochen nach Anzahl Dienstjahren						Kündigungsschutz: OR+: über OR; OR: wie OR; -: nicht expl. geregelt			
		O	K	M	1.	2.	3.-4.	5.-9.	10.-19.	20.	OR+	OR	-	
55	Buchhandel Deutschschweiz			x	10,0	10,0	10,0	13,0	17,3	26,0	4)		x	
55	Bäckergewerbe Schweiz (Produktions- und Verkaufspersonal)		x		3,0	4,3	8,7	13,0	17,3	21,7			x	
56	Apothekenhelferinnen/Pharma-Assistentinnen Schweiz		x		3,0	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	
56	Drogistinnen Schweiz		x		4,3	8,7	13,0	17,3	26,0	26,0			x	
57	Gastgewerbe Schweiz			x	10,0	10,0	10,0	13,0	21,7	26,0			x	
58	Autogewerbe Schweiz		x		3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
62	Autotransportgewerbe Nordwestschweiz	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
64	Swissair, Bodenpersonal			x	17,3	17,3	17,3	17,3	21,7	26,0		x		2)
64	Swissair, Kabinenpersonal			x	17,3	17,3	17,3	17,3	21,7	26,0		x		3)
71	Bankangestellte Schweiz		x		4,3	13,0	13,0	26,0	34,6	52,0			x	
73	Hauswartinnen Kt. GE			x	4,3	8,7	13,0	13,0	21,7	26,0			x	
75	Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros Schweiz		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	
76	Coiffeurgewerbe Schweiz			x	10,0	10,0	10,0	13,0	21,7	26,0			x	
76	Gebäudereinigungsgewerbe Basel und Umgebung		x		3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x	
83	Zahn technische Laboratorien Schweiz (ohne Kte GE und VD)		x		3,0	4,3	8,7	13,0	17,3	26,0			x	4)
83	Spitalwesen Kt. VS			x	16,0	16,0	16,0	16,0	21,7	26,0	5)		x	
83	Gesundheitswesen Kt. TI			x	16,0	16,0	16,0	16,0	21,7	26,0	6)		x	
88	Schweiz, Radio- und Fernsehgesellschaft SRG		x		16,0	16,0	16,0	16,0	21,7	26,0			x	
-	Temporärpersonal Schweiz			x	3,0	5,0	10,0	13,0	21,7	26,0			x	
-	Handelsfirmen Kt. ZH		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	
-	Kaufmännische Angestellte/Verkaufspersonal Kt. ZH		x		4,0	6,0	8,7	13,0	17,3	26,0			x	
-	Kaufmännische Angestellte Basel-Stadt		x		4,3	8,7	13,0	17,3	21,7	30,3			x	
-	Kaufmännisch-technische Angestellte Kt. AG		x		4,3	8,7	8,7	13,0	17,3	26,0			x	

WK	Vertragsbereich	Regelung: O: wie OR; K: wie Krankheit; M: eigene Regelung			Bezahlter Mutterschaftsurlaub in Anzahl Wochen nach Anzahl Dienstjahren						Kündigungsschutz: OR+: über OR; OR: wie OR; -: nicht expl. geregelt		
		O	K	M	1.	2.	3.-4.	5.-9.	10.-19.	20.	OR+	OR	-
-	Zürcher Handelsfirmen, Kader	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x
-	Kaderrahmenvertrag Kt. BE	x			3,0	4,3	8,7	13,0	21,7	26,0			x
	Durchschnittlicher Anspruch in Wochen				7,5	10,0	11,1	14,9	21,8	28,8			

Quelle: Baumann Beat, Bauer Tobias, Nyffeler Bettina, Spycher Stefan; Gesamtarbeitsverträge - (k)eine Männersache, Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft, Chur/Zürich 1995

# Regelungen der Verwaltungen von Bund und Kantonen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft (Stand 1.1.1997)

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Elternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
BUND	Beamtenordnung (1) vom 10.11.1959; Änderung 19.6.1989 Art 61/2bls	4 Mte <sup>1</sup>	max. 1 Mt	mind. 3 Mte	2 Jahre vor der Geburt	4 Mte	2 Tage	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	2 Tage	530.-
		2 Mte <sup>2</sup>	max. 1 Mt	mind. 1 Mt	< 2 Jahre	2 Mte					
AG	V zum Besoldungsdekret vom 19.6.1972; Änderung 1983/89 I.K. 1.3.1989 § 28	16 W	4 W (in der Regel)	12 W	6 Mte vor Antritt des Urlaubs	4 W	1 Tag (in der Regel)	keine spezifischen Angaben	(max. 3 Tage)	(max. 3 Tage)	keine Zulage
AI	Standeskommissionsbeschluss vom 8.10.1996	24 W <sup>3</sup>			20 Dienstjahre	8 W	keine spezifischen Angaben	112 Tage zu 60% bezahlt <sup>4</sup>	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine Zulage
		3 W <sup>3</sup>			im 1. Dienstjahr	3 W					
		4 W <sup>3</sup>			im 2. Dienstjahr	4 W					
		8 W <sup>3</sup>			im 3. und 4. Jahr	8 W					
		12 W <sup>3</sup>			im 5. bis 10. Jahr	8 W					
		18 W <sup>3</sup>			im 11. bis 14. Jahr	8 W					
20 W <sup>3</sup>			im 15. bis 19. Jahr	8 W							

Legende: ( ) = Urlaub kann bewilligt werden, kein Rechtsanspruch; V = Verordnung; I.K. = in Kraft; W = Wochen

- 1 Gilt auch für Hilfskräfte mit unregelmässigen Arbeitszeiten. Ist das Dienstverhältnis befristet, so besteht der Anspruch auf Urlaub nur bis zum vereinbarten Austrittsdatum.
- 2 Hilfskräfte mit unregelmässigen Arbeitszeiten müssen während der Schwangerschaft während mindestens 6 Monaten wenigstens zeitweise im Bundesdienst gestanden haben.
- 3 Nur wenn das Arbeitsverhältnis nach der Geburt bzw. nach Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit während mindestens 6 Monaten fortgesetzt wird.
- 4 Nach Ablauf der Berechtigung auf Lohnfortzahlung gemäss Mutterschaftsregelung besteht ein Anspruch auf Bezug eines Geburtsgeldes von 60% des versicherten Verdienstes für max. 112 Tage, sofern die Arbeit nicht wieder aufgenommen und das ordentlichen Gehalt nicht ausgerichtet wird. Der gleiche Anspruch besteht auch, sofern die versicherte Person nicht früher als 8 Wochen vor der Geburt aus dem Staatsdienst austritt. Dabei wird die Dauer der Lohnfortzahlung an die Maximaldauer von 112 Tagen angerechnet.

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Elternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
AR	AngestelltenV vom 16.11.1992 i.K. 1.1.1993 Art. 32	16 W	max. 6 W	mind. 10 W	2 Jahre vor der Geburt	1 Mt <sup>5</sup>	1 Tag	6 Mte oder 1 Jahr zu 50% Beschäftigung (nur für die Mutter)	(mögl.)	(möglich)	keine Zulage
		12 W	max. 4 W	mind. 8 W	< 2 Jahre	1 Mt <sup>5</sup>					
BE	GehaltsV vom 26.6.1996 i.K. 1.1.1997 Art. 24	14 W	max. 7 W, spätestens aber bei Geburt		ab 3. Dienstjahr	14 W	(max. 2Tage)	(6 Mte) <sup>6</sup>	(mögl.) <sup>7</sup>	(max. 4 Tage) <sup>8</sup>	keine Zulage
		7 W			im 1. Dienstjahr	7 W					
		10 W			im 2. Dienstjahr	10 W					
BL	RegierungsratsV über Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 23.12.1986 i.K. 1.1.1987 Art. 1, 3, 4	16 W <sup>9,10</sup>	max. 8 W	mind. 8 W max. 12 W	> 3 Mte oder Dienstverhältnis für > 3 Mte eingegangen	8 W	keine spezifischen Angaben	bis max. 1 Jahr nach der Geburt (nur für die Mutter)	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine Zulage
		16 W <sup>10</sup> bei 50% Lohnanspruch wenn Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden hat				8 W					
BS	V über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13.10.1987; Änderung 23.7.1991 i.K. 1.11.1987/ 28.7.1991 § 2, 3, 6	16 <sup>11</sup>	max. 6 W	mind. 10 W max. 16 W	> 3 Mte oder Dienstverhältnis für > 3 Mte eingegangen	12 W	1 Tag	bis max. 1 Jahr nach der Geburt (nur für die Mutter)	keine spezifischen Angaben	bis 2 Tage	keine Zulage
		16 W <sup>11</sup> bei 50% Lohnanspruch wenn Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden hat				12 W					

5 Wenn Austritt innerhalb der letzten 3 Monate vor der voraussichtlichen Geburt.

6 Sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

7 Wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen im Rahmen der benötigten Zeit (vorbehalten bleibt Fussnote 8).

8 Bezahlte Kurzurlaube dürfen pro Kalenderjahr für insgesamt nicht mehr als 6 Arbeitstage bewilligt werden.

9 Nach Antritt des Schwangerschaftsurlaubes wird der Lohn im Maximum für die ersten 8 Wochen in Form einer Lohnfortzahlung ausgerichtet. Der Lohn für die zweiten bis 12 Wochen wird gemäss neuem Pensum nach der Wiederaufnahme der Arbeit ausgerichtet.

10 Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub für mindestens 12 Wochen wieder aufgenommen wird. Bei verändertem Beschäftigungsgrad nach Wiederaufnahme der Arbeit bemisst sich der Lohnanspruch für die letzten 4 Wochen nach dem neuen Beschäftigungsgrad.

11 Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub für mindestens 12 Wochen wieder aufgenommen wird. Bei verändertem Beschäftigungsgrad nach Wiederaufnahme der Arbeit bemisst sich der Lohnanspruch für die letzten 4 Wochen nach dem neuen Beschäftigungsgrad.

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Eternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
FR	Gesetz über das Dienstverhältnis des Staatspersonals vom 22.5.1975; Änderung 21.9.1983 Art. 44ff	16 W	max. 8 W	mind. 8 W	> 9 Mte	16 W	keine spezifischen Angaben	(möglich) <sup>12</sup>	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	1500.– <sup>13</sup>
		8 W			< 9 Mte	8 W					
GE	Règlement d'application de la loi général relative au personnel de l'administration cantonale vom 7.12.1987 i. K. 1.1.1988 Art. 31	16 W	max. 4 W	mind. 12 W	> 6 Monate	16 W	2 Tage	(max. 4 W für die Mutter) <sup>14</sup>	16 W <sup>15</sup>	10 Tage pro Jahr	1300.– <sup>16</sup>
		3 W			≤ 6 Monate	3 W					
GL	V über Arbeitszeit, Ferien und Urlaube der Staatsbediensteten vom 14.11.1989 i.K. 1.1.1990 Art. 8	10 W			12 Mte	10 W	1 Tag	(möglich) <sup>17</sup>	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine Zulage
		14 Tage			im 1. Mt	14 Tage					
		1 Mt			im 2. bis 6. Mt	1 Mt					
		2 Mte			im 7. bis 12. Mt	2 Mte					
GR	PersonalV vom 27.9.1989 i.K. 1.7.1990 Art. 34	12 W	ab dem 6. Schwangerschaftsmonat, spätestens aber bei Geburt		keines verlangt	6 W	1 Tag	möglich <sup>18</sup>	1 Tag	keine spezifischen Angaben	keine Zulage
JU	Décret de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés vom 6.12.1978 Art. 17/3 i. K. 1.1.1979	16 W			keines verlangt	16 W	nach Absprache, max. 3 Tage	(möglich)	(mögl.)	nach Absprache, max. 3 Tage	744.–

12 Kann nur gewährleistet werden, wenn der gute Gang der Verwaltungsgeschäfte nicht darunter leidet. Der Staatsrat bestimmt in jedem Falle, ob und in welchem Ausmasse das Gehalt während des Urlaubes weiter ausgerichtet wird. Bei Wiederaufnahme der Arbeit kann die gleiche Funktion nicht zugesichert werden.

13 Geburts- oder Adoptionszulage

14 Urlaub für stillende Mütter: Wenn die betroffene Mutter bei der Geburt mindestens eine einjährige Tätigkeit zu 50 oder mehr Prozenten beim Kanton ausweisen kann und über ein Arztzeugnis verfügt und ihre Tätigkeit beim Kanton zu 50 oder mehr Prozenten weiterführt (wenn nicht, eine Woche pro Anstellungsquarta)

15 Die Adoption wird wie die Mutterschaft behandelt, vorausgesetzt es geht um ein Kind, das nicht älter als 10 Jahre ist.

16 Geburts- oder Adoptionszulage

17 Wenn dem Arbeitgeber daraus keine Nachteile erwachsen.

18 Wenn keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen und das Dienstverhältnis nach der Geburt fortgesetzt wird.

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Elternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
LU	PersonalV vom 11.7.1989 i.K. 1.1.1990 § 33	16 W <sup>19</sup>	max. 8 W	mind. 8 W	≥ 2 Jahre	16 W	2 Tage	In der Regel max. 12 Mte	keine spezifischen Angaben	(max. 3 Tage)	800.-
		8 W bezahlt <sup>18</sup> 8 W unbezahlt <sup>20</sup>			< 2 Jahre	8 W bezahlt 8 W unbez.					
NE	Loi sur le statut de la fonction publique vom 28.6.1995 i.K. 1.1.1996 Art. 74	4 Mte <sup>21</sup>	max. 2 Mte	mind. 2 Mte	keines verlangt	4 Monate	1 Tag	(möglich)	2 Monate (für die Mutter oder den Vater) <sup>22</sup>	(max. 5 Tage)	1000.-
NW	BeamtenV vom 19.4.1990; Änderung 6.12.1995 § 20	16 W <sup>23</sup>	max. 8 W	mind. 8 W	≥ 2 Jahre vor Antritt desurlaubes	16 W	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	max. 3 Tage	300.-
		8 W bezahlt <sup>23</sup> 8 W unbezahlt <sup>24</sup>			< 2 Jahre	8 W bezahlt 8 W unbez.					
OW	keine <sup>25</sup>	8 W			keines verlangt	8 W	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine Zulage	

19 Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen, kann die Mitarbeiterin einen Teil des bezahlten Urlaubes halbtagesweise beziehen.

20 Wird das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub um mindestens weitere 6 Monate fortgesetzt, erfolgt die Besoldung weiterer 8 Wochen.

21 Handelt es sich um Eheleute, die vom Kanton angestellt sind, kann der Urlaub mit dem Vater geteilt werden, sofern die Mutter zustimmt. Der zweimonatige Urlaub nach der Geburt kann nicht mit dem Vater geteilt werden.

22 Handelt es sich um Eheleute, die vom Kanton angestellt sind, kann der Urlaub zwischen den Ehepartnern geteilt werden.

23 Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen, kann die Mitarbeiterin einen Teil des bezahlten Urlaubes halbtagesweise beziehen.

24 Wird das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub um mindestens weitere 6 Monate fortgesetzt, erfolgt die Besoldung weiterer 8 Wochen.

25 Ein Entwurf zu einer neuen PersonalV besteht, wurde vom Parlament jedoch noch nicht beschlossen. Er sieht einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen vor, sofern das Arbeitsverhältnis nach der Wiederaufnahme der Arbeit mindestens 1 Jahr unverändert weiterdauert; wird die Arbeit in verändertem Umfang weitergeführt, erfolgt die Entschädigung in den ersten 8 Wochen des Urlaubs aufgrund des bisherigen Beschäftigungsgrades, danach nach dem zukünftigen Beschäftigungsgrad. In allen andern Fällen beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub 8 Wochen.

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Eiternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
SG	Verordnung über den Staatsdienst vom 5.3.1996 i.K. 1.7.1996 Art. 48/49	16 W <sup>26</sup>			18 Mte	8 W	1 Tag	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	max. 2 Tage <sup>27</sup>	1365.–
		8 W			13/18 Mte <sup>28</sup>	4 W/ 8 W					
		4 W			9 Mte	4 W					
		2 W			6 Mte	2 W					
SH	PersonalV vom 24.2.1987; Änderung vom 20.12.1994 i.K. 1.5.1987/1.1.1995 § 16	4 Mte	ab dem 6. Schwangerschaftsmonat, spätestens aber bei Geburt		≥ 9 Mte vor der Geburt	4 Mte	1 Tag	(möglich)	(1 Tag)	3 Tage pro Jahr <sup>29</sup>	660.– <sup>30</sup>
		2 Mte bezahlt 2 Mte unbezahlt			< 9 Mte	2 Mte bez. 2 Mte unbez.					
SO	Gesetz über das Staatspersonal vom 27.9.1992 i.K. 1.8.1993 § 48	16 W <sup>31</sup>	4 W (grundsätzlich) <sup>32</sup>	12 W	keines verlangt	16 W	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	(max. 3 Tage pro Jahr) <sup>33</sup>	600.–
SZ	VollzugsV zur Personal- und BesoldungsV vom 3.12.1991 i.K. 1.1.1992 § 40	16 W	max. 8 W	mind. 8 W	2 Jahre vor Antritt des Urlaubs	16 W	(2 Tage)	(möglich)	(max. 3 Tage)	(max. 3 Tage)	800.–
		8 W bezahlt 8 W unbezahlt <sup>34</sup>			< 2 Jahre	8 W bezahlt 8 W unbez.					

26 Wenn das Dienstverhältnis nach der Geburt wenigstens 6 Monate fortgesetzt wird.

27 Sofern es an der nötigen Betreuung fehlt.

28 18monatiges Dienstverhältnis oder Dienstverhältnis wird nach der Geburt wenigstens 6 Mte fortgesetzt und hat insgesamt wenigstens 13 Mte gedauert.

29 Nur bei Erkrankung und Pflegebedürftigkeit eines Kindes einer Alleinerzieherin oder eines Alleinerziehers.

30 Sofern AHV-pflichtiges Einkommen beider Elternteile bei je 100% Beschäftigung nicht grösser als Fr. 47'300.–.

31 Der Regierungsrat kann den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erweitern, wenn im privaten oder öffentlichen Dienstverhältnis ein höherer Anspruch als 16 Wochen üblich ist. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubes wird im befristeten Anstellungsverhältnis wie Krankheit und Unfall geregelt. Die Betreffende hat Anspruch auf die volle Besoldung von: 3 Wochen im 1. Dienstjahr, 1 Monat im 2. Dienstjahr, wie beim unbefristeten Angestelltenverhältnis ab dem 3. Dienstjahr.

32 Der Amtvorsteher oder die Amtvorsteherin kann mit der betreffenden Person einen späteren Antritt des Mutterschaftsurlaubes vereinbaren: Beamtinnen und weibliche Angestellte, die infolge der Geburt und der Mutterschaft das Dienstverhältnis auflösen, können den Mutterschaftsurlaub frühestens 8 Wochen vor der voraussichtlichen Geburt beziehen.

33 Zeit um Organisieren einer Betreuung.

34 Die Besoldung weiterer 8 Wochen wird unter der Bedingung gewährt, dass das Dienstverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub noch mindestens 12 Monate weitergeführt wird.

Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Eiternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		Insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
TG	BesoldungsV vom 16.11.1979; Änderung vom 7.1.1988 § 36	16 W <sup>35</sup>	8 W <sup>36</sup> (in der Regel)	8 W	keines verlangt	8 W	1 Tag	(möglich)	keine spezifischen Angaben	bis 2 Tage	keine Zulage
TI	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti vom 15. März 1995 Art. 46, 47, 48	16 W.	max. 6 W.		keines verlangt	16 W.	bei der Geburt 2 aufeinanderfolgende Tage	max. 9 Monate unbezahlter Urlaub	max. 8 W. (bei Kin der unter 5 Jahren)	bis zu 10 Tagen bei schwerer Krankheit	–
UR	Dienst- und BesoldungsV vom 16.7.1962; Änderung 23.2.1972 i.K. 1.1.1972 Art. 50	8 W			keines verlangt	8 W	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	1000.–
VD	Loi sur le statut général des fonctions publiques cantonales vom 9.6.1947; Änderung vom 12.9.1984 i. K. 1.1.1948/1.1.1985 Art. 74a	4 Monate	max. 1 Monat	max. 4 Monate	mind. 9 Monate vor der Geburt <sup>37</sup>	4 Monate	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	keine spezifischen Angaben	1600.– <sup>38</sup>

35 Sofern das Arbeitsverhältnis nach der Geburt um mind. 6 Monate weitergeführt wird. Aushilfen und Praktikantinnen haben Anspruch auf Besoldung von längstens 3 Wochen, sofern das Dienstverhältnis 3 Monate gedauert hat oder für mindestens 3 Monate eingegangen worden ist. Jeder zusätzliche Monat verlängert den Besoldungsanspruch um eine Woche (längstens). Hat das Dienstverhältnis über ein Jahr gedauert, besteht der Anspruch wie für das übrige Staatspersonal. Wird der Beschäftigungsgrad nach der Schwangerschaft verändert, werden die ersten 8 Wochen gemäss dem bisherigen Beschäftigungsgrad besoldet, der Rest gemäss dem neuen Beschäftigungsgrad.

36 Zwingend, wenn das Dienstverhältnis auf den Zeitpunkt der Geburt aufgelöst wird.

37 Unter Vorbehalt einer Frühgeburt.

38 Geburts- oder Adoptionszulage



Gesetzliche Grundlage für Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub		Gewährter Urlaub			Dauer des Dienstverhältnisses (Karenzfrist)	Wenn keine Arbeitsaufnahme nach Geburt	Urlaub für den Vater (bei der Geburt)	Elternurlaub (unbezahlt)	Adoptionsurlaub	Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes	Geburtszulage
		insgesamt	vor der Geburt	nach der Geburt							
VS	Gesetz betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten vom 12.11.1982; Änderung 18.11.1988 Art. 14	16 W <sup>39</sup>			keines verlangt	8 W	keine speziellen Angaben	(möglich) <sup>40</sup>	möglich (für noch nicht schulpflichtige Kinder)	keine speziellen Angaben	1365,- <sup>41</sup>
ZG	Personengesetz vom 1.9.1994 i.K. 1.1.1995 §60	16 W <sup>42</sup>	max. 4 W (in der Regel)	mind. 12 W	2 Jahre vor der Geburt	4 W	2 Tage	(möglich)	(mögl.)	max. 3 Tage	keine Zulage
		8 W <sup>43</sup>			< 2 Jahre	4 W					
ZH	Vollzugsbestimmungen zur BeamtenV vom 17.4.1991; Änderung 9.12.1992 § 107	16 W <sup>44</sup>	max. 2 W	mind. 14 W	keines verlangt	16 W	keine speziellen Angaben	(grundsätzlich 7 Monate) <sup>45</sup>	keine speziellen Angaben	keine speziellen Angaben	keine Zulage

39 Sofern das Arbeitsverhältnis nach der Geburt noch während mind. 6 Monaten weitergeführt wird. Endet das Arbeitsverhältnis sechs Monate nach der Geburt, wird der Besoldungsanspruch um den entsprechenden Pro rata-Anteil gekürzt.

40 Sofern dieser die Tätigkeit der Dienststelle nicht merklich beeinträchtigt.

41 Geburts- oder Adoptionszulage

42 Wenn das Arbeitsverhältnis nach der Geburt für mindestens 1 Jahr weitergeführt wird. Wird der Beschäftigungsgrad nach der Geburt verringert, so wird der Lohnanspruch die für Hälfte des Mutterschaftsurlaubs entsprechend angepasst.

43 Wird der Beschäftigungsgrad nach der Geburt verringert, so wird der Lohnanspruch für die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs entsprechend angepasst.

44 Bei befristetem Dienstverhältnis besteht der Anspruch auf Urlaub nur bis zum vereinbarten Austrittsdatum.

45 Max. 4 Wochen vor und 6 Monate nach der Geburt.

## Bedarfsleistungen an Eltern in den Kantonen

Stand 1. Juli 1997

### Beiträge für die Betreuung von Kleinkindern im Kanton Zürich

#### **1 Gesetzliche Grundlage**

Jugendhilfegesetz vom 14. Juni 1981; Ergänzt um Bedarfsleistungen an Eltern am 3. März 1991

#### **2 Inkrafttreten**

1. Februar 1992 (Ergänzungen)

#### **3 Behörden**

Für Abklärung und Vollzug sind in der Regel die Bezirksjugendsekretariate zuständig. Führen die Gemeinden diese Aufgabe selber durch, bezeichnen sie die zuständige Stelle. Gemeinden mit eigenem Jugendsekretariat sind zur Übernahme dieser Aufgabe verpflichtet.

Über die Zusprechung der Beiträge entscheidet die Vormundschaftsbehörde oder eines ihrer Mitglieder, sofern die Gemeinde nicht eine andere Behörde als zuständig bezeichnet. Gegen den Entscheid kann Rekurs beim Bezirksrat erhoben werden. Allgemeine Auskünfte erteilt das Jugendamt des Kantons Zürich.

#### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Mütter und Väter, die sich persönlich der Pflege und Erziehung ihrer Kinder widmen wollen, sind berechtigt.

Das Kind darf nicht mehr als 2 1/2 Tage pro Woche durch Dritte betreut werden. Die Erwerbstätigkeit darf bei einem alleinerziehenden Elternteil höchstens ein halbes Pensum betragen. Bei zusammenlebenden Eltern muss sie mindestens ein volles Pensum betragen und darf sie höchstens anderthalb Pensen betragen.

#### **5 Karenzfrist**

1 Jahr Wohnsitz in einer zürcherischen Gemeinde.

#### **6 Leistungen**

Die Beiträge entsprechen der Differenz zwischen Lebensbedarf und anrechenbarem Einkommen. Sie betragen pro Monat maximal 2000 Franken. Der jährliche Lebensbedarf wird wie folgt ermittelt:

- Grundbetrag von 18'600 Franken für alleinerziehende Eltern mit einem Kind und von 25'600 Franken für zusammenlebende Eltern mit einem Kind
- Zuschlag von 3900 Franken für jedes weitere eigene, im gleichen Haushalt lebende Kind
- der Mietzins einschliesslich Nebenkosten, höchstens aber 13'100 Franken pro Jahr, wird dazugerechnet.

Bei Alleinerziehenden wird vom Erwerbseinkommen ein Freibetrag von höchstens 5'000 Franken abgezogen.

Es bestehen Vermögensgrenzen.

### **7 Anspruchsdauer**

2 Jahre ab Geburt.

### **8 Finanzierung**

Zulasten der Gemeinden, wobei der Staat den Gemeinden nach ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit Kostenanteile bis zur Hälfte der Ausgaben leistet.

## **Mutterschaftsbeihilfe im Kanton Luzern**

### **1 Gesetzliche Grundlage**

Sozialhilfegesetz vom 24. Oktober 1989

### **2 Inkrafttreten**

1. Januar 1991

### **3 Behörden**

Der Antrag ist ans Sozialamt der Wohnsitzgemeinde zu richten.

Das Sozialdepartement ist Aufsichtsbehörde.

Allgemeine Auskünfte erteilt das Sozialamt des Kantons Luzern.

### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Die Mutter, die sich überwiegend der Pflege und Erziehung des Kindes widmet.

### **5 Karenzfrist**

Es besteht keine Karenzfrist.

### **6 Leistungen**

Die Höhe der Mutterschaftsbeihilfe ergibt sich aus der Differenz zwischen dem sozialen Existenzminimum der Familie und der Summe des anrechenbaren Einkommens und des anrechenbaren Vermögens.

Das soziale Existenzminimum der Familie wird wie folgt berechnet:

- |   |             |
|---|-------------|
| a. Grundbetrag pro Monat für die alleinstehende Mutter                | Fr. 1350.-- |
| b. Grundbetrag pro Monat für die im gleichen Haushalt lebenden Eltern | Fr. 2150.-- |
| c. Zuschlag für jedes im gleichen Haushalt lebende Kind               | Fr. 240.--  |

Mitberücksichtigt werden in einem bestimmten Rahmen u.a. Miete, Nebenkosten, Krankenversicherungsprämien, Erwerbsunkosten und Pauschalbeträge für Unterkunft und Verpflegung, die die Anspruchsberechtigten Dritten bezahlen.

Es bestehen Vermögensgrenzen.

### **7 Anspruchsdauer**

Die Mutterschaftsbeihilfe wird während zwölf Monaten ausgerichtet, davon maximal drei Monate vor der Geburt.

## **8 Finanzierung**

Der Kanton ersetzt der kostenpflichtigen Bürgergemeinde zwischen 30 und 50 Prozent der Kosten der Mutterschaftsbeihilfe.

## **Erwerbsersatzleistungen für einkommensschwache Eltern im Kanton Glarus**

### **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz über Erwerbsersatzleistungen für einkommensschwache Eltern vom 5. Mai 1991

### **2 Inkrafttreten**

1. September 1991

### **3 Behörden**

Der Antrag ist an die Kantonale Familienausgleichskasse zu richten. Gegen deren Entscheidung kann Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben werden.

Allgemeine Auskünfte erteilt die kantonale Familienausgleichskasse.

### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Berechtigt ist der erziehende Elternteil, der nach der Geburt sein Kind betreut, der aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen wäre, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, und der einer Hilfe bedarf.

Seine Erwerbstätigkeit darf ein halbes Arbeitspensum nicht übersteigen. Das Kind darf nicht länger als halbtätig in andere Obhut gegeben werden. Betreuen beide Eltern ihr Kind, so muss ihr gesamtes Arbeitspensum mindestens 100 Prozent betragen.

### **5 Karenzfrist**

Wohnsitz im Kanton seit mindestens einem Jahr.

### **6 Leistungen**

Die Erwerbsersatzleistungen entsprechen der Differenz zwischen dem anrechenbaren Einkommen und der Einkommensgrenze. Die Einkommensgrenze beträgt das 1,5fache des Grenz-betrages für Alleinstehende oder für Ehepaare bzw. zusammenlebende Eltern gemäss Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes über kantonale Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung. Für 1997 ergibt das jährliche Beträge von 25'635 bzw. 38'453 Franken.

Diese Grenzen erhöhen sich vom zweiten Kind an um 1/8 des 1,5fachen Grenz-betrages für Alleinstehende, d.h. 1997 um 3205 Franken.

Die Freigrenze für Vermögen liegt bei Alleinstehenden bei Fr. 20'000.--, bei Ehepaaren bei Fr. 30'000.--. Bei einem Reinvermögen von Fr. 40'000.-- bei Alleinstehenden, bzw. Fr. 60'000.-- bei Ehepaaren, wird der Antrag abgewiesen.

### **7 Anspruchsdauer**

1 Jahr ab Geburt des Kindes.

### **8 Finanzierung**

Die Leistungen werden finanziert durch den kantonalen Fonds der Arbeitslosenfürsorge und, wenn notwendig, durch einen paritätischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag zwischen 0,3 und 2 Promille.

## Mutterschaftsbeiträge im Kanton Zug

### **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz über die Ausrichtung kantonalen Mutterschaftsbeiträge vom 1. November 1988. (Ersetzt den Kantonsratsbeschluss vom 27. Mai 1982, der am 1. Januar 1983 in Kraft getreten ist.)

### **2 Inkrafttreten**

1. Januar 1989

### **3 Behörden**

Der Antrag ist an die Abteilung Arbeitslosenkasse der kantonalen Volkswirtschaftsdirektion zu richten. Gegen die Verfügungen der Volkswirtschaftsdirektion kann beim Regierungsrat Beschwerde geführt werden.

Allgemeine Auskünfte erteilt die kantonale Arbeitslosenversicherung.

### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Mütter

### **5 Karenzfrist**

Die Mutter oder deren Ehemann muss seit mindestens einem Jahr im Kanton wohnen.

### **6 Leistungen**

Der Beitrag entspricht dem Differenzbetrag zwischen dem Lebensbedarf und dem anrechenbaren Einkommen, i.d.R. maximal 2500 Franken pro Monat.

Bei der Ermittlung des Lebensbedarfs wird von der Einkommensgrenze gemäss BG über die Ergänzungsleistungen ausgegangen. Zusätzlich werden in einem gewissen Rahmen Kosten u.a. für Miete, Nebenkosten, Krankenversicherung aufgerechnet. Für jedes im gleichen Haushalt lebende Kind wird ein Zuschlag von 250 Franken berechnet.

Bei einem Vermögen von mehr als 75'000 Franken besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsbeiträge.

Der Regierungsrat kann die Beiträge der Preisentwicklung anpassen.

### **7 Anspruchsdauer**

i.d.R. 1 Jahr.

i.d.R. nach der Geburt, bei Notlagen schon sechs Monate vor der Geburt.

### **8 Finanzierung**

Zulasten des Kantons.

## Mutterschaftsbeiträge im Kanton Freiburg

### **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz vom 6. Juni 1991 über die Mutterschaftsbeiträge

### **2 Inkrafttreten**

1. Juli 1992

### **3 Behörden**

Die Anwendung der Regelung über die Mutterschaftsbeiträge ist Sache der kantonalen AHV-Ausgleichskasse, Abteilung Mutterschaftsbeiträge. Gegen die Verfügungen der

kantonalen AHV-Ausgleichskasse kann beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

Allgemeine Auskünfte können bei der kantonalen Ausgleichskasse eingeholt werden.

#### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Anspruchsberechtigt sind Frauen, die in wirtschaftlich bescheidenen Verhältnissen leben.

#### **5 Karenzfrist**

Die Mutter muss bei der Geburt eines Kindes seit mindestens einem Jahr im Kanton Wohnsitz haben.

#### **6 Leistungen**

Die Höhe der Mutterschaftsbeiträge entspricht der Differenz zwischen der anwendbaren Einkommensgrenze und dem anrechenbaren Einkommen. Als monatliche Höchstbeträge gelten 1500 Franken für eine alleinstehende Frau und 2000 Franken für ein Ehepaar oder für die zusammenlebenden unverheirateten Eltern.

Die monatlichen Einkommensgrenzen betragen:

- 2250 Franken für eine alleinstehende Frau;
- 3000 Franken für ein Ehepaar oder für nicht verheiratete Eltern, die in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Diese Einkommensgrenzen erhöhen sich um 300 Franken pro Monat für jedes im gleichen Haushalt lebende unterhaltsberechtignte Kind.

Es bestehen Vermögensgrenzen.

Verzichtet der Vater ohne zwingende Gründe auf eine Erwerbstätigkeit, so schätzt das Durchführungsorgan das Einkommen, das er erwerben könnte.

#### **7 Anspruchsdauer**

Zwölf Monate (ab und inklusive dem Geburtsmonat des Kindes)

#### **8 Finanzierung**

Die Kosten gehen zulasten des Kantons.

### **Erwerbsersatzleistung für Eltern im Kanton Schaffhausen**

#### **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz über die Familien- und Sozialzulagen vom 9. November 1981

#### **2 Inkrafttreten**

1. Juli 1982

#### **3 Behörden**

Der Antrag ist an die kantonale Familienausgleichskasse zu richten.

Gegen die Verfügungen der Familienausgleichskasse kann Beschwerde beim Obergericht erhoben werden.

Aufsichtsbehörde ist der Regierungsrat.

Allgemeine Auskünfte erteilt die kantonale Familienausgleichskasse.

#### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Mütter und Väter sind berechtigt.

Der Elternteil, welcher das Kind betreut, darf keiner Erwerbstätigkeit von mehr als einem halben Arbeitspensum nachgehen und darf das Kind nicht länger als halbtätig in andere Obhut geben.

Verzichtet der nicht mit der Pflege des Kindes beschäftigte Elternteil ohne zwingende Gründe auf eine volles Erwerbspensum, so wird das Erwerbseinkommen auf ein volles Pensum aufgerechnet.

#### **5 Karenzfrist**

Es besteht keine Karenzfrist.

#### **6 Leistungen**

Der Beitrag entspricht der Differenz zwischen dem Einkommen und der Einkommensgrenze.

Die Einkommensgrenzen betragen pro Jahr:

- 24'400 Franken für Alleinstehende
- 47'300 Franken für zusammenlebende Eltern.

Sie erhöhen sich vom zweiten Kind um 2650 Franken je Kind.

Als Maximum der Leistung gilt der Betrag der Einkommensgrenze für Alleinstehende.

#### **7 Anspruchsdauer**

2 Jahre ab Geburt des Kindes.

#### **8 Finanzierung**

Zulasten des kantonalen Sozialfonds, der durch Arbeitgeberbeiträge gespeist wird.

### **Mutterschaftsbeiträge im Kanton St. Gallen**

#### **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz über Mutterschaftsbeiträge vom 5. Dezember 1985, Nachtragsgesetz vom 12. November 1992

#### **2 Inkrafttreten**

1. Juli 1986 / 1. Januar 1993

#### **3 Behörden**

Der Antrag ist an die Wohnsitzgemeinde der Mutter zu stellen. Der Gemeinderat kann diese Aufgabe einer öffentlichen oder privaten sozialen Beratungsstelle übertragen.

Gegen Verfügungen des Gemeinderates kann Rekurs beim Versicherungsgericht eingereicht werden.

Allgemeine Auskünfte erteilen die sozialen Dienste des Kantons.

#### **4 Bezugsberechtigte Personen**

Mütter, die sich persönlich der Pflege und Erziehung des Kindes widmen.

#### **5 Karenzfrist**

Die Mutter muss bei der Geburt des Kindes Wohnsitz im Kanton haben.

#### **6 Leistungen**

Die Beiträge entsprechen dem Teil des Lebensbedarfs, der nicht durch anrechenbares Einkommen und Vermögen gedeckt ist.

Bei der Ermittlung des Lebensbedarfs wird von den massgebenden Einkommensgrenzen für ordentliche Ergänzungsleistungen ausgegangen. Für 1993 beziffern sich die monatlichen Beträge auf:

- 1'424 Franken für die alleinstehende Mutter
- 2'136 Franken für zusammenlebende Eltern
- 356 Franken Zuschlag für das erste im gleichen Haushalt lebende Kind
- 285 Franken Zuschlag für das zweite im gleichen Haushalt lebende Kind
- 237 Franken Zuschlag für das dritte und jedes weitere im gleichen Haushalt lebende Kind
- 1'244 Franken (höchstens) für den Mietzins einschliesslich Nebenkosten für Alleinstehende
- 1'400 Franken (höchstens) für den Mietzins einschliesslich Nebenkosten für zusammenlebende Eltern
- weitere Kosten (Prämien für Kranken- und Unfallversicherung, u.a.)

Als anrechenbares Einkommen gelten alle Einkünfte der Mutter und des mit ihr verheirateten oder zusammenlebenden Vaters. Insbesondere wird das Nettoeinkommen, das der, freiwillig nicht oder teilweise erwerbstätige, Vater aus einer ihm zumutbaren Erwerbstätigkeit erzielen würde, ange-rechnet. 1/10 des die Vermögensfreigrenze nach ELG übersteigenden Reinvermögen wird ange-rechnet. Übersteigt das Vermögen diese Freigrenze ums Doppelte, so entfällt der Anspruch.

## **7 Anspruchsdauer**

Sechs Monate nach der Geburt, in Härtefällen für den Monat vor der Geburt und für höchstens ein Jahr nach der Geburt.

## **8 Finanzierung**

Die Finanzierung erfolgt zulasten der Gemeinden.

# **Mutterschaftsbeiträge im Kanton Graubünden**

## **1 Gesetzliche Grundlage**

Gesetz über Mutterschaftsbeiträge vom 8. Dezember 1991

## **2 Inkrafttreten**

1. Januar 1992

## **3 Behörden**

Die Abklärung der Anspruchsberechtigung und die Beratung der Gesuchsteller/innen obliegt den regionalen bzw. kommunalen öffentlichen Sozialdiensten. Die Festlegung und Auszahlung der Beiträge obliegt dem kantonalen Sozialamt.

Gegen die Verfügungen kann Rekurs beim Verwaltungsgericht eingereicht werden.

Allgemeine Auskünfte erteilt das kantonale Sozialamt.

## **4 Bezugsberechtigte Personen**

Mütter und Väter, welche mit dem Kind in gleichen Haushalt leben, es persönlich betreuen und nicht mehr als bis zu einem halben Pensum erwerbstätig sind.

## **5 Karenzfrist**

Der betreuende Elternteil muss seinen zivilrechtlichen Wohnsitz im Kanton haben und sich hier auch tatsächlich aufhalten.

## 6 Leistungen

Die Beiträge entsprechen dem Differenzbetrag zwischen dem Lebensbedarf und dem anrechenbaren Einkommen.

Bei der Bemessung des Lebensbedarfs wird von den im Kanton massgebenden Bestimmungen über die Ergänzungsleistungen ausgegangen. Für jedes Kind wird ein Zuschlag von 20 Prozent der Einkommensgrenze alleinstehender Eltern angerechnet. Zusätzlich werden in einem bestimmten Rahmen Mietkosten, Hypothekarzinsen und Krankenversicherungsbeiträge anerkannt.

Als anrechenbares Einkommen gelten alle Einkünfte des betreuenden Elternteils respektive der verheirateten oder zusammenlebenden Eltern. Verzichtet der nicht betreuende Elternteil ohne zwingenden Grund auf ein zumutbares Erwerbseinkommen, wird dieses in die Berechnung einbezogen.

Es bestehen Vermögensgrenzen.

## 7 Anspruchsdauer

10 Monate nach der Geburt, in Härtefällen bis 15 Monate.

## 8 Finanzierung

Zulasten des Kantons.

## Ergänzungszulage (assegno integrativo) und Kleinkinderzulage (assegno di prima infanzia) im Kanton Tessin

Stand 1. Juli 1997

### 1 Gesetzliche Grundlage

Gesetz über die Familienzulagen vom 11. Juni 1996

### 2 Inkrafttreten

Das Gesetz tritt gestaffelt in Kraft. Die Bestimmungen betreffend Ergänzungszulage und Kleinkinderzulage gelten ab dem 1. Juli 1997.

### 3 Behörden

Die Berechnung und die Auszahlung der Ergänzungszulage und der Kleinkinderzulage obliegen der Familienausgleichskasse des Kantons. Der Antrag wird über die Gemeindezweigstelle an die Familienausgleichskasse des Kantons gerichtet.

Gegen die Verfügungen kann Beschwerde beim Versicherungsgericht geführt werden. Allgemeine Auskünfte erteilt die Familienausgleichskasse des Kantons.

### 4 Bezugsberechtigte Personen

#### Ergänzungszulage

Ein Elternteil, der die Obhut über das Kind hat; die Mutter, wenn beide die Obhut haben.

#### Kleinkinderzulage

Die Mutter oder der Vater, der oder die höchstens im Umfang einer Halbtagesbeschäftigung erwerbstätig ist, um sich der Betreuung des Kindes zu widmen.

### 5 Karenzfrist

Der Elternteil muss seit mindestens drei Jahren im Kanton wohnhaft sein.

## 6 Leistungen

### Ergänzungszulage

Die Ergänzungszulage deckt den Lebensbedarf des Kindes.

Die Höhe der Ergänzungszulage (einschliesslich einer allfälligen Grundzulage für Kinder von Arbeitnehmern) entspricht der Differenz zwischen dem anrechenbaren Einkommen im Sinne des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen und der unteren Einkommensgrenze für die Ergänzungsleistungen. Die jährliche Ergänzungszulage entspricht höchstens dem Betrag der Einkommensgrenze für jedes zulageberechtigte Kind, also

- für das 1. und 2. Kind 8545 Franken
- für das 3. und 4. Kind 5700 Franken
- für jedes weitere Kind 2850 Franken

Das Erwerbseinkommen wird insgesamt angerechnet; anrechenbares Vermögen wird als Einkommen im Verhältnis 1/15 berücksichtigt.

## 7 Anspruchsdauer

### Ergänzungszulage

Die Ergänzungszulage wird bis zum vollendeten 15. Lebensjahr des Kindes ausgerichtet.

### Kleinkinderzulage

Die Kleinkinderzulage deckt den Lebensbedarf der Familie.

Die Höhe der Kleinkinderzulage (einschliesslich einer allfälligen Grundzulage für Kinder von Arbeitnehmern und einer allfälligen Ergänzungszulage) entspricht der Differenz zwischen dem verfügbaren Einkommen im Sinne des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen und der Einkommensgrenze für die Ergänzungsleistungen. Die jährliche Kleinkinderzulage beträgt höchstens das vierfache der jährlichen Mindestaltersrente der AHV.

Das Erwerbseinkommen wird insgesamt angerechnet; anrechenbares Vermögen wird als Einkommen im Verhältnis 1/15 berücksichtigt.

Verzichtet der nicht betreuende Elternteil ohne zwingenden Grund auf eine Erwerbstätigkeit oder übt er nur eine Teilzeiterwerbstätigkeit aus, so wird das Erwerbseinkommen, das er erzielen könnte, in die Berechnung einbezogen.

### Kleinkinderzulage

Die Kleinkinderzulage wird bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ausgerichtet.

## 8 Finanzierung

### Ergänzungszulage

- Die Ergänzungszulage wird finanziert
- über die Familienausgleichskassen aus den Überschüssen der unterstellten Arbeitgeber, die auf Grund der Einfrierung der Indexierung der Grundzulage (Kinderzulage, assegno die base) und der Ausbildungszulage (assegno per giovani in formazione o giovani invalidi) anfallen.
  - über einen Beitrag der Selbständigerwerbenden
  - durch den Kanton.

### Kleinkinderzulage

Die Kleinkinderzulage wird durch den Kanton finanziert.

## Mutterschaftsleistungen im Kanton Waadt

### 1 Gesetzliche Grundlage

Gesetz vom 30. November 1954 über Familienzulagen; Änderung vom 3. Juni 1991

### 2 Inkrafttreten

1. Juli 1992 (Änderung).

### 3 Behörden

Die Anwendung der Regelung über die Mutterschaftsleistungen ist Sache der Allgemeinen Familienausgleichskasse (Caisse générale d'allocations familiales), Abteilung Mutterschaftsleistungen.

Gegen die Verfügungen der Allgemeinen Familienausgleichskasse kann Rekurs beim Verwaltungsrat erhoben werden. Ein Rekurs in zweiter Instanz kann letztinstanzlich beim Département de la prévoyance sociale et des assurances eingereicht werden. Auskünfte erteilt die Allgemeine Familienausgleichskasse.

### 4 Bezugsberechtigte Personen

Bezugsberechtigt ist grundsätzlich die Mutter. In Ausnahmefällen kann die Zusatzleistung auch an den Vater ausbezahlt werden. Ein Ausnahmefall liegt vor, wenn seine Präsenz im Haushalt insbesondere aus gesundheitlichen Gründen der Mutter oder aufgrund anderer interessenswürdiger Umstände unbedingt erforderlich ist. Die Mutterschaftsleistung wird bei einer Geburt aber auch bei der Aufnahme eines Kindes unter einem Jahr im Hinblick auf eine Adoption gewährt. Sie wird dann ausgerichtet, wenn das Familieneinkommen es rechtfertigt.

### 5 Karenzfrist

Die Mutter hat bei der Geburt des Kindes oder bei der Aufnahme eines Kindes unter einem Jahr im Hinblick auf eine Adoption seit mindestens 6 Monaten im Kanton niedergelassen zu sein.

### 6 Leistungen

Man unterscheidet zwischen zwei Leistungsarten:

- einer Grundleistung von 200 Franken monatlich, wenn das Nettofamilieneinkommen unter der massgebenden Einkommensgrenze liegt
- einer Zusatzleistung, die das ganze oder einen Teil des Verdienstauffalls - welcher nicht durch Versicherungsleistungen gedeckt wird - der Mutter oder, gegebenenfalls, des Vaters kompensieren soll. Dieser Verdienstauffall hat objektiv mit einer früher ausgeübten Erwerbstätigkeit im Zusammenhang zu stehen. Bei der Festsetzung der Zusatzleistung berücksichtigt die Familienausgleichskasse einerseits den Nettoverdienstauffall und andererseits das ungenügende Familieneinkommen (einschliesslich Grundleistung) im Verhältnis zur massgebenden Einkommensgrenze.

Das Nettofamilieneinkommen setzt sich aus dem Einkommen abzüglich der regelmässigen Auslagen, wie Miete oder Krankenversicherungsbeiträge, zusammen. Beim Einkommen wird den Vermögenserträgen vollumfänglich und dem Vermögen selber partiell Rechnung getragen, wenn dieses 25'000 Franken für Alleinstehende 40'000 Franken für Ehepaare und 15'000 Franken für jedes unterhaltspflichtige Kind übersteigt.

Die Einkommensgrenzen liegen bei:

- 1500 Franken pro Monat für eine alleinstehende Personen mit Kind
- 2000 Franken pro Monat für ein Ehepaar mit Kind

Zu diesen Einkommensgrenzen kommen 400 Franken für Kinder unter 16 Jahren 600 Franken für Kinder von 16 - 25 Jahren hinzu.

## **7 Anspruchsdauer**

Die Grundleistungen und, gegebenenfalls, die Zusatzleistung, werden grundsätzlich während sechs Monaten entrichtet. Der Leistungsanspruch kann um ein bis sechs Monate verlängert werden, wenn der Gesundheitszustand der Mutter oder des Kindes die ständige Präsenz der Mutter zu Hause notwendig macht.

## **8 Finanzierung**

Die Mutterschaftsleistungen und die Verwaltungskosten der Allgemeinen Familienausgleichskasse gehen zu Lasten des Kantons.



## Grundsätze der Bedarfsleistungen an Eltern in den Kantonen

Kanton	Gesetzl. Grundlage	in Kraft seit	Bezugsberechtigte Personen	Anspruchsbedingungen	Karenzfrist	Anspruchsdauer	Finanzierung durch
ZH	Jugendhilfegesetz vom 14.6.1981; ergänzt um die Bedarfsleistungen an Eltern am 3.3.1991	1.2.1992	Mütter und Väter	Beschäftigung: A max. 50 % P max. 100%; Betreuung: max 2,5 Tage durch Dritte	1 Jahr Wohnsitz im Kanton	2 Jahre ab Geburt	Gemeinden; Kantonsbeitrag max. 50 %
LU	Sozialhilfegesetz vom 24.10.1989	1.1.1991	Mütter	Mütter, die sich überwiegend für die Pflege des Kindes einsetzt	keine	1 Jahr, max. 3 Mte. vor Geburt	Gemeinden; Kantonsbeitrag zw. 30 u. 50%
GL	Gesetz über Erwerbsersatzleistungen für einkommensschwache Eltern vom 5.5.1991	1.9.1991	erziehender Elternteil	Beschäftigung: A max. 50 % P max. 100%; Betreuung: nicht länger als 1/2 Tag in fremder Obhut	1 Jahr Wohnsitz im Kanton	1 Jahr ab Geburt	kant. Fonds der Arbeitslosenfürsorge (wenn erforderlich paritätische Arbeitnehmer/-geber-Beiträge)
ZG	Gesetz über die Ausrichtung kant. Mutterschaftsbeiträge vom 1.11.1988	1.1.1989	Mütter	keine	1 Jahr Wohnsitz im Kanton	1 Jahr ab Geburt; in Notfällen bis 6 Mte. vor Geburt	Kanton
FR	Gesetz über die Mutterschaftsbeiträge vom 6.6.1991	1.7.1992	Mütter	keine	1 Jahr Wohnsitz im Kanton	1 Jahr ab Geburt	Kanton
SH	Gesetz über die Familien- und Sozialzulagen vom 9.11.1981	1.7.1982	Mütter und Väter	Beschäftigung: BetreuerIn max. 50 % Betreuung: nicht länger als 1/2 Tag in fremder Obhut	keine	2 Jahre ab Geburt	kantonalen Sozialfonds, gespeien durch Arbeitgeberbeiträge

A = Alleinstehende  
P = Paare

Kanton	Gesetzl. Grundlage	In Kraft seit	Bezugsberechtigte Personen	Anspruchsbedingungen	Karenzfrist	Anspruchsdauer	Finanzierung durch
SG	Gesetz über Mutterschaftsbeiträge vom 5.12.1985/Nachtragsgesetz vom 12.11.1992	1.7.1986/ 1.1.1993	Mütter	Betreuung: persönlich durch die Mutter	Wohnsitz der Mutter im Kanton	6 Mte ab Geburt; in Notfällen 1 Mt. vor + max. 1 Jahr nach Geburt	Gemeinden
GR	Gesetz über Mutterschaftsbeiträge vom 8.12.1991	1.1.1992	Mütter und Väter	Beschäftigung; BetreuerIn max. 50%; lebt mit Kind im selben Haushalt	Wohnsitz des/der BetreuerIn im Kanton	10 Mte. nach der Geburt, in Notfällen bis 15 Mte. nach Geburt	Kanton
TI	Legge sugli assegni di famiglia vom 11.6.1996	1.7.1997	Mütter und Väter	Für die Kleinkinder- zulage persönliche Betreuung; Beschäftigung max. 50%	3 Jahre Wohnsitz im Kanton	Ergänzungszulage bis zum vollenden- ten 15. Lebensjahr, Kleinkinderzulage bis zum 3. Lebens- jahr	Durch Beiträge an die Familienaus- gleichskassen und durch den Kanton
VD	Loi sur les allocations familiales vom 30.11.1954; modification vom 3.6.1991	1.7.1992	Grundsätzlich die Mutter, ausnahms- weise der Va- ter; (auch bei Adoption bzw. in der Adop- tionsabsicht)	Der Vater ist nur an- spruchsberechtigt, wenn er das Kind selber betreut	6 Monate Wohnsitz im Kanton	6 Monate, je nach Gesund- heitszustand der Mutter oder des Kindes zwischen 1 und 6 Mte verlängerbar	Kanton

A = Alleinstehende  
P = Paare

ZH	<p>Die Beiträge entsprechen der Differenz zwischen Lebensbedarf und anrechenbarem Einkommen. Sie betragen pro Monat maximal 2000 Franken. Der jährliche Lebensbedarf wird wie folgt ermittelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundbetrag von 18'600 Franken für alleinerziehende Eltern mit einem Kind und von 25'600 Franken für zusammenlebende Eltern mit einem Kind</li> <li>- Zuschlag von 3900 Franken für jedes weitere eigene, im gleichen Haushalt lebende Kind</li> <li>- der Mietzins einschliesslich Nebenkosten, höchstens aber 13'100 Franken pro Jahr, wird dazugerechnet.</li> </ul> <p>Bei Alleinerziehenden wird vom Erwerbseinkommen ein Freibetrag von höchstens 5'000 Franken abgezogen. Es bestehen Vermögensgrenzen.</p>
LU	<p>Die Höhe der Mutterschaftsbeihilfe ergibt sich aus der Differenz zwischen dem sozialen Existenzminimum der Familie und der Summe des anrechenbaren Einkommens und des anrechenbaren Vermögens. Das soziale Existenzminimum der Familie wird wie folgt berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Grundbetrag pro Monat für die alleinstehende Mutter Fr. 1350.-</li> <li>b. Grundbetrag pro Monat für die im gleichen Haushalt lebenden Eltern Fr. 2150.-</li> <li>c. Zuschlag für jedes im gleichen Haushalt lebende Kind Fr. 240.-</li> </ul> <p>Mitberücksichtigt werden in einem bestimmten Rahmen u.a. Miete, Nebenkosten und Krankenkassenprämien. Es bestehen Vermögensgrenzen.</p>
GL	<p>Die Erwerbsersatzleistungen entsprechen der Differenz zwischen dem anrechenbaren Einkommen und der Einkommensgrenze. Die Einkommensgrenze beträgt das 1,5fache des Grenzbetrages für Alleinstehende oder für Ehepaare bzw. zusammenlebende Eltern gemäss Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes über kantonale Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung. Für 1997 ergibt das jährliche Beträge von 25'635 bzw. 38'453 Franken. Diese Grenzen erhöhen sich vom zweiten Kind an um 1/8 des 1,5fachen Grenzbetrages für Alleinstehende, d.h. 1997 um 3204 Franken. Es bestehen Vermögensgrenzen.</p>
ZG	<p>Der Beitrag entspricht dem Differenzbetrag zwischen dem Lebensbedarf und dem anrechenbaren Einkommen, i.d.R. maximal 2500 Franken pro Monat. Bei der Ermittlung des Lebensbedarfs wird von der Einkommensgrenze gemäss BG über die Ergänzungsleistungen ausgegangen. Zusätzlich werden in einem gewissen Rahmen Kosten u.a. für Miete, Nebenkosten, Krankenversicherung angerechnet. Für jedes im gleichen Haushalt lebende Kind wird ein Zuschlag von 250 Franken berechnet. Bei einem Vermögen von mehr als 75'000 Franken besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsbeiträge. Der Regierungsrat kann die Beiträge der Preisentwicklung anpassen.</p>
FR	<p>Die Höhe der Mutterschaftsbeiträge entspricht der Differenz zwischen der anwendbaren Einkommensgrenze und dem anrechenbaren Einkommen. Als monatliche Höchstbeträge gelten 1500 Franken für eine alleinstehende Frau und 2000 Franken für ein Ehepaar oder für die zusammenlebenden unverheirateten Eltern. Die monatlichen Einkommensgrenzen betragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2250 Franken für eine alleinstehende Frau;</li> <li>- 3000 Franken für ein Ehepaar oder für nicht verheiratete Eltern, die in einem gemeinsamen Haushalt leben.</li> </ul> <p>Diese Einkommensgrenzen erhöhen sich um 300 Franken pro Monat für jedes im gleichen Haushalt lebende unterhaltsberechtigende Kind. Es bestehen Vermögensgrenzen. Verzichtet der Vater ohne zwingende Gründe auf eine Erwerbstätigkeit, so schätzt das Durchführungsorgan das Einkommen, das er erwerben könnte.</p>

SH	<p>Der Beitrag entspricht der Differenz zwischen dem Einkommen und der Einkommensgrenze. Die Einkommensgrenzen betragen pro Jahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24'400 Franken für Alleinstehende</li> <li>- 47'300 Franken für zusammenlebende Eltern.</li> </ul> <p>Sie erhöhen sich vom zweiten Kind um 2650 Franken je Kind. Als Maximum der Leistung gilt der Betrag der Einkommensgrenze für Alleinstehende.</p>
SG	<p>Die Beiträge entsprechen dem Teil des Lebensbedarfs, der nicht durch anrechenbares Einkommen und Vermögen gedeckt ist. Bei der Ermittlung des Lebensbedarfs wird von den massgebenden Einkommensgrenzen für ordentliche Ergänzungsleistungen ausgegangen. Für 1997 beziffern sich die monatlichen Beträge auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1'424 Franken für die alleinstehende Mutter</li> <li>- 2'136 Franken für zusammenlebende Eltern</li> <li>- 356 Franken Zuschlag für das erste im gleichen Haushalt lebende Kind</li> <li>- 285 Franken Zuschlag für das zweite im gleichen Haushalt lebende Kind</li> <li>- 237 Franken Zuschlag für das dritte und jedes weitere im gleichen Haushalt lebende Kind.</li> </ul> <p>Dazu werden der Mietzins einschliesslich Nebenkosten (höchstens 1'244 Franken für alleinstehende und 1'400 Franken für zusammenlebende Eltern) und weitere Kosten gerechnet.</p>
GR	<p>Die Beiträge entsprechen dem Differenzbetrag zwischen dem Lebensbedarf und dem anrechenbaren Einkommen. Bei der Bemessung des Lebensbedarfs wird von den im Kanton massgebenden Bestimmungen über die Ergänzungsleistungen ausgegangen. Für jedes Kind wird ein Zuschlag von 20% der Einkommensgrenze alleinstehender Eltern angerechnet. Zusätzlich werden in einem bestimmten Rahmen Mietkosten, Hypothekarzinsen und Krankenversicherungsbeiträge anerkannt. Als anrechenbares Einkommen gelten alle Einkünfte des betreuenden Elternteils respektive der verheirateten oder zusammenlebenden Eltern. Verzichtet der nicht betreuende Elternteil ohne zwingenden Grund auf ein zumutbares Erwerbseinkommen, wird dieses in die Berechnung einbezogen. Es bestehen Vermögensgrenzen.</p>
TI	<p>Die Höhe der Ergänzungszulage deckt den Lebensbedarf des Kindes. Sie entspricht der Differenz zwischen dem verfügbaren Einkommen im Sinne des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen und der Einkommensgrenze für die Ergänzungsleistungen. Die jährliche Ergänzungszulage entspricht höchstens dem Betrag der Einkommensgrenze für jedes zulageberechtignte Kind, also</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- für das 1. und 2. Kind 8 545 Franken</li> <li>- für das 3. und 4. Kind 5 700 Franken</li> <li>- für jedes weitere Kind 2 850 Franken.</li> </ul> <p>Die Höhe der Kleinkinderzulage deckt den Lebensbedarf der Familie. Sie entspricht der Differenz zwischen dem verfügbaren Einkommen im Sinne des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen und der Einkommensgrenze für die Ergänzungsleistungen. Die jährliche Kleinkinderzulage beträgt höchstens das vierfache der jährlichen Mindestaltersrente der AHV.</p>

VD

Es gibt zwei Beitragsarten:

- ein Basisbeitrag von 200 Fr. monatlich, wenn das Nettoeinkommen der Familie tiefer ist als die festgelegte Einkommensgrenze;
- eine Ergänzungsleistung als Ausgleich des gesamten oder eines Teils des Einkommensverlusts der Mutter oder gegebenenfalls des Vaters, sofern der Einkommensverlust nicht durch andere Versicherungsleistungen abgedeckt ist.

Das Nettoeinkommen der Familie entspricht dem Einkommen abzüglich regelmässiger Belastungen wie Miete und Krankenkassenbeiträge. Die Erträge aus dem Vermögen werden dem Einkommen zugerechnet, wie auch teilweise das Vermögen selbst, wenn es bei einer alleinstehenden Person 25'000 Franken und bei einem Paar 40'000 Franken übersteigt; für jedes Kind erhöht sich die Grenze um 15'000 Franken.

Die Einkommensgrenzen sind wie folgt festgelegt:

- 1500 Franken pro Monat für Alleinstehende mit einem Kind;
- 2000 Franken pro Monat für ein Paar mit einem Kind.

Diese Grenzen erhöhen sich um 400 Franken für jedes weitere Kind unter 16 Jahren, für Kinder zwischen 16 und 25 Jahre um 600 Franken.

## Der Schutz der Mutterschaft im Ausland

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Deutschland	S: versicherte Frauen, mitversicherte Ehefrau und Töchter eines Versicherten G: versicherte Arbeitnehmerinnen, Auszubildende	14 + 4 bei Früh- und Mehrlingsgeburten	Erziehungsurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub bis höchstens zum Ende des 3. Lebensjahres für Mutter oder Vater (Max. 36 Monate) Teilzeitarbeit und Aufteilung zw. Eltern möglich	6	8	Hebamme, Arzt (einschl. Vorsorgeuntersuchungen), Entbindungs- oder Krankenanstalt, Arznei und Heilmittel, Verbandstoffe, häusliche Pflege, Haushilfe	Mutterschaftsgeld Arbeitnehmerinnen und Frauen in beruflicher Ausbildung: zu 100%; nichtversicherte Arbeitnehmerinnen erhalten Mutterschaftsgeld; Nichtanspruchsberechtigte Versicherte erhalten ein einmaliges Entbindungsgeld Erziehungsgeld Alle Mütter und Väter erhalten einen steuerfreien Betrag pro Monat (600 DM) ab Geburt bis zum 24. Lebensmonat des Kindes unter Anrechnung des Mutterschaftsgeldes; es bestehen Einkommensgrenzen	Erziehungsgeld kann für angekommene oder adoptierte Kinder während einer Rahmenfrist bis zum Ende des 7. Lebensjahres des Kindes ausgerichtet werden

S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Österreich	S: versicherte Frauen und mitversicherte Angehörige eines Versicherten G: versicherte Arbeitnehmerinnen und Heimarbeiterinnen	16 + 4 im Falle einer Frühgeburt, einer Mehrlingsgeburt, eines Kaiserschnittes	Karenzurlaub bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes; Kündigungsschutz bis 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes; auch für Väter, Aufteilung zwischen den Eltern und Teilzeitbeschäftigung möglich	8	8	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	Wohngeld für die Dauer des Beschäftigungsverbots zu 100%; Selbständige mit Krankenversicherung in Gewerbe und Landwirtschaft erhalten Betriebshilfe als Sachleistung oder Wohngeld in Tagesraten Karenzurlaubsgeld während der Dauer des Karenzurlaubes von höchstens 2 Jahren; bei Teilzeitbeschäftigung höchstens die Hälfte des Karenzurlaubsgeldes Mutter-Kind-Pass-Bonus in Form einer einmaligen Zahlung für den betreuenden Elternteil nach dem ersten Lebensjahr des Kindes. Monatliche Kleinkindbeihilfe für einen Elternteil während max. 12 Monaten, wenn Einkommensgrenze nicht überschritten wird.	Karenzurlaub mit denselben Leistungen wie bei Mutterschaft, sofern das Kind das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Belgien	S: versicherte Frauen und mitversicherte Angehörige eines Versicherten G: versicherte Arbeitnehmerinnen, Selbständigerwerbende, mithelfende Familienglieder	15		min. 1 max 7	min. 8	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	4 Wochen zw. 82%; 5.-14. Woche bis 75%, 15. Woche bis 60% Geburtszulage	Adoptionsprämie
Dänemark	S: alle Einwohnerinnen G: alle Arbeitnehmerinnen und Selbständigerwerbende (einschl. mithelfende Ehefrauen) und Studierende	18 + 10 für Mutter oder Vater für erwerbstätige oder selbständigerwerbende Väter 2 Wochen nach der Geburt	10 für Mütter oder Väter im Rahmen des Mutterschaftsurlaubes zusätzlicher Elternurlaub zw. 3 u. 6 Monaten für Arbeitnehmerinnen, bis zu 1 Jahr aufgrund individueller Gegebenheiten	4	14 + 10 für Mutter oder Vater	Kostenlose medizinische Versorgung im Spital oder Entbindungshelm	90% bis 100% zusätzlicher Elternurlaub; 70% des Höchstbetrages für Arbeitslosigkeit Geburtszulage	Entschädigungen während 24 Wochen, wovon 2 zu Gunsten beider Eltern Adoptionszulage

S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen

Land	Zeitungs- bereich	Mutterschafts- urlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Spanien	S: Arbeit- nehmerinnen in der Industrie und im Dienstlei- stungssektor; Bezügerinnen von Renten und anderen regelmässigen Leistungen, Versicherte G: versicherte Arbeitnehmer- innen	16 wovon auf Wunsch 4 für den Vater, so- fern beide Elternteile arbeiten. + 2 bei Mehr- lingsgeburten	4 für Mutter oder Vater im Rahmen des Mutter- schaftsurlaubes Urlaub ohne Ent- schädigung mög- lich bis 3 Jahre ab Geburt		16	Medizinische Kosten, Arznei- mittel, Spitalaufent- halt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	100%	Entschädi- gungen während: a) 8 Wochen für Kinder unter 9 Mo- naten b) 6 Wochen für Kinder zw. 9 Mona- ten und 5 Jahren
Finnland	S: alle Ein- wohnerinnen G: alle Ein- wohnerinnen	105 Arbeitstage + für Väter: 6-12 Arbeits- tage nach der Geburt, +6 Arbeitstage während des Mutterschafts- urlaus	158 Arbeitstage +60 bei Mehr- lingsgeburt Kindererzie- hungs- und Pfl- egeurlaub in Teil- zeit oder gesamt- haft bis 3 Jahre nach der Geburt mit monatlichem Erziehungsgeld	min 30, max. 50 Tage	min. 6	Medizinische Kosten, Arznei- mittel, Spitalaufenthalt in Folge Schw- angerschaft oder Geburt	durchschnittlich 66% Nichterwerbstätige erhalten Pauschalbeiträge Monatliches Erziehungsgeld als Lohnersatz während des Erziehungsurlaus Geburtsprämie oder in Natura- lien Notwendiges für das Neu- geborene	Während 158 Arbeits- tagen Ent- schädigun- gen (Kind weniger als 6jährig)

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Frankreich	S: versicherte Frauen und mitversicherte Ehefrau und Töchter eines versicherten Arbeitnehmers G: versicherte Frauen (Arbeitnehmerinnen und Selbständige)	a) Min. 16 b) 26 ab dem 3. Kind c) 34 bei Zwillingen d) 46 bei Trillingen oder mehr e) Verlängerung um 2 Wochen bei Komplikationen in Folge Geburt	Wahl zwischen Erziehungsurlaub und Teilzeitbeschäftigung während max. 3 Jahren	a) 6 b) 8 c) 12 d) 24	a) 10 b) 18 c) 22 d) 22	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	100% bis zu einer festgelegten Höchstgrenze für selbständigerwerbende Frauen pauschale Ruhegelder und Entschädigung bei Unterbruch der Geschäftstätigkeit für Selbständigerwerbende in der Landwirtschaft nur Beiträge für die Stellvertretung Erziehungsgeldpauschale ab dem 2. Kind Zulage für Kleinkinder ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zum 3. Monat nach der Geburt (einkommensabhängig)	Entschädigung während a) 10 Wochen für das 1. oder 2. Kind b) 18 Wochen, wenn die Zahl der Kinder 3 übersteigt c) 22 Wochen bei Mehrfachadoption monatliche Adoptionszulage während 21 Monaten (einkommensabhängig)
Griechenland	G: versicherte Frauen und Ehefrauen oder Unterhaltsberechtigte eines Versicherten E: versicherte Frauen	16 (bei Krankheit Verlängerung möglich)	Unbezahlter Urlaub von 3 Monaten für die Mutter und 3 für den Vater; 6 Monate für alleinerziehende Mütter in bestimmten Fällen (Beamte und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 100 Angestellten)	8	8	Pauschalbeiträge an die Geburtskosten	100% Geburtszulage für nicht-versicherte Frauen	

S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen



Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Irland	S: alle Einwohnerinnen G: versicherte Frauen	a) 14 für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis seit mindestens 6 Monaten besteht und die ihre Arbeit wieder aufnehmen werden  b) 12 für die übrigen Versicherten, die derzeit nicht erwerbstätig sind oder die ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen werden		a) min. 4 b) 6	a) min. 4 b) 6	Unentgeltliche medizinische Versorgung (mit Einkommensgrenzen); medizinische Gratisversorgung der Säuglinge in den ersten 6 Wochen	a) 70%, teilweise 100% b) Wöchentliche Beiträge, die pro zusätzliches Kind erhöht werden  Geburtszulage bei Mehrfachgeburten	
Italien	S: alle Einwohnerinnen G: versicherte Frauen (Arbeitnehmerinnen und Selbständige, alternativ der Vater)	20 (Verlängerung möglich)	6 Monate zu 30% des vorherigen Verdienstes	8	12	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	80% während des obligat. Urlaubs, 30% während des freiwilligen Urlaubs	6 oder 3 Monate zu 30% bzw. 80%
Liechtenstein	S: alle Einwohnerinnen G: Arbeitnehmerinnen, Selbständige	12			min. 8	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	80% Geburtszulage Stillgeld	Adoptionszulage

S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Luxemburg	S: versicherte Frauen und Ehefrauen von Versicherten G: a) Mutterschaftsleistungen für versicherte Frauen (Arbeitnehmerinnen, Selbständige) b) Mutterschaftspauschalen für alle Einwohnerinnen ohne Anspruch auf Mutterschaftsleistungen	16 + 4 bei Früh- und Mehrlingsgeburten und wenn gestillt wird	Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub bis 2 Jahre nach der Geburt, bis 4 Jahre ab dem 3. Kind mit monatl. Erziehungsgeld für alle Einwohnerinnen	8	min. 8 +4	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	a) Mutterschaftsgeld zu 100% b) Pauschalbeiträge bei Mutterschaft Geburtszulage	8 Wochen mit Mutterschaftsgeld Elternurlaub wie bei Mutterschaft
Norwegen	S: versicherte Frauen G: versicherte Frauen (Erwerbstätige und Selbständige, deren Einkommen einen bestimmten Betrag erreicht)	9 +4 für den Vater +29 oder 39 für Mutter oder Vater + 2 oder 3 Wochen bei Mehrlingsgeburt	29 oder 39 im Rahmen des Mutterschaftsurlaubes	min. 3	min. 6	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt; bei Hausgeburt Übernahme der Kosten	52 Wochen zu 80% oder 42 Wochen zu 100% Geburtspauschale für nicht-erwerbstätige Mütter Versicherungsleistungen bei Hausgeburt und für alleinstehende Mütter	46 Wochen zu 80% oder 37 Wochen zu 100% (+ 2 bei Mehrfachadoption)

S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen

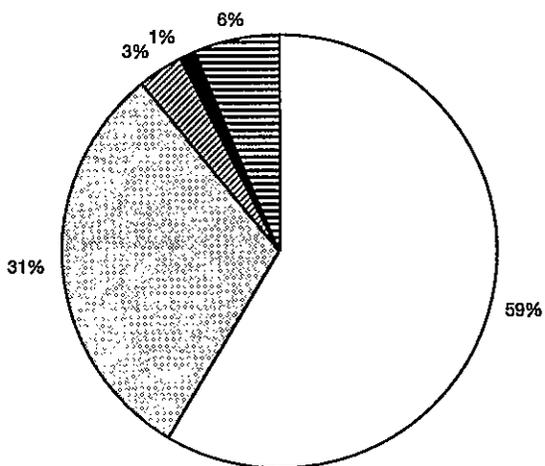


Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Niederlande	S: selbstversicherte Frauen, mitversicherte Ehefrau und Töchter eines Versicherten G: versicherte Frauen	16 + max 52 Wochen bei Arbeitsunfähigkeit der Mutter	26 in Form von Teilzeitarbeit für die Mutter oder den Vater, unbezahlt bis zum 4. Lebensjahr des Kindes	min. 4	min. 10	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	100% mit Höchstgrenzen	
Portugal	S: alle Einwohnerinnen G: versicherte Frauen	13 30 bis 60 Tage für den Vater bei Unfähigkeit der Mutter, ihr Kind zu betreuen	6 bis 24 Monate unbezahlt		min. 8,5	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	100% einmalige Geburtszulage Stützgeld während der ersten 10 Monate	Taggeld während 60 Tagen
Vereinigtes Königreich	S: alle Einwohnerinnen G: versicherte Frauen (Arbeitnehmerinnen und Selbständige)	18		min. 6	min. 7	Unentgeltliche medizinische Betreuung durch den nationalen Gesundheitsdienst	90% während 6 Wochen, Pauschalbeiträge während 12 Wochen für Frauen, die mind. seit 26 Wochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind Pauschalbeiträge für die übrigen Arbeitnehmerinnen	

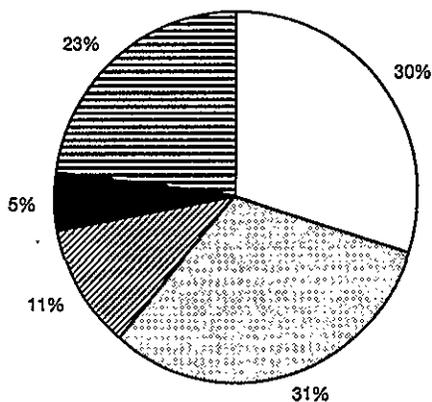
S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen

Land	Geltungsbereich	Mutterschaftsurlaub (Dauer in Wochen)	Elternurlaub (Dauer in Wochen)	Urlaub vor der Geburt (Dauer in Wochen)	Urlaub nach der Geburt (Dauer in Wochen)	Sachleistungen	Geldleistungen (gemessen am bisherigen Einkommen)	Adoption
Schweden	S: alle Einwohnerinnen G: alle niedergelassenen Eltern	50 Tage vor der Geburt bei Arbeitsunfähigkeit der Mutter + 450 Tage, davon - 30 Tage für den Vater - 30 Tage für die Mutter - 390 Tage für den Vater oder die Mutter bis zum 8. Lebensjahr des Kindes +10 Tage Vaterschaftsurlaub	390 Tage im Rahmen des Mutterschaftsurlaubs	bis 60 Tage	min. 6	Medizinische Kosten, Arzneimittel, Spitalaufenthalt als Folge der Schwangerschaft oder der Geburt	Mutterschaftsleistungen vor der Geburt: 75% Elternurlaub: - 30 Tage obligatorisch für Mutter u. Vater: 85% 300 Tage (nachfolgend); 75% 90 letzten Tage: Pauschalbeiträge von 60 skr pro Tag Pauschalbeiträge während 450 Tagen für Nichterwerbstätige	450 Tage zu den gleichen Bedingungen wie bei Mutterschaft

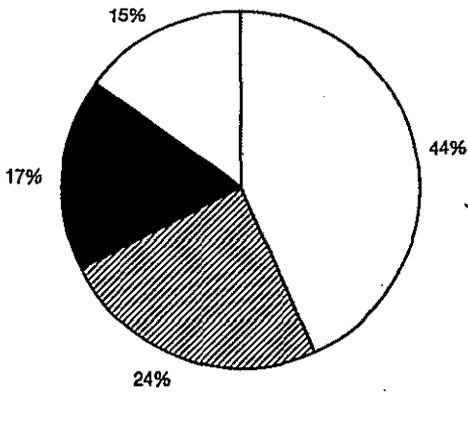
S: Sachleistungen  
G: Geldleistungen



Anteil der Kosten für die Grundleistung nach Familienmodell (Annahme für 1999)

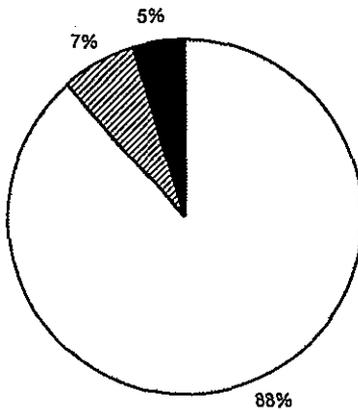


## Anteil der Mütter nach Leistungsarten



- Nur Erwerbsersatz
- Erwerbsersatz und Grundleistung
- Nur Grundleistung
- Ohne Leistung

## Aufteilung der Totalkosten



- Erwerbsersatz
- Grundleistungen an erwerbstätige Mütter
- Grundleistungen an nichterwerbstätige Mütter

## Finanzhaushalt der Mutterschaftsversicherung

Beträge in Millionen Franken

zu Preisen von 1997

Jahr	Ausgaben			Einnahmen				Kapitalkonto der MSV		
	Erwerbs- ersatz	Grund- leistung	Total	Beitrags- einnahmen	Öffentliche Hand	Zinsen	Total	Jährliche Verände- rung	Stand Ende Jahr	in Prozenten der Total- ausgaben
1999	435	58	493	453	58	0	511	18	18	4
2000	434	52	485	458	52	1	511	25	43	9
2001	433	56	489	463	56	2	520	31	74	15
2002	435	46	481	469	46	4	519	38	109	23
2003	438	50	488	476	50	5	531	43	149	30
2004	442	42	484	482	42	7	531	47	191	39
2005	447	49	496	488	49	9	546	50	234	47
2006	450	41	491	493	41	11	545	54	280	57
2007	454	48	502	497	48	13	558	56	326	65
2008	459	41	499	502	41	15	557	57	372	75
2009	464	47	511	506	47	16	569	58	417	82
2010	470	40	510	511	40	18	569	59	462	91

Annahmen über die wirtschaftliche  
Entwicklung in Prozent:

BSV / 26.6.97

	Lohn	Preis
1997:	0,0	1,0
1998:	1,0	1,5
1999-2001:	2,5	2,0
ab 2002:	4,5	3,5

# Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung (MSVG)

Entwurf

vom

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Artikel 34<sup>quinquies</sup> Absatz 4 der Bundesverfassung,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 25. Juni 1997<sup>1)</sup>,  
beschliesst:*

## 1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Gegenstand

Die Mutterschaftsversicherung umfasst die folgenden Leistungen:

- a. eine Grundleistung bei Mutterschaft und bei Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption;
- b. eine Entschädigung für Erwerbsausfall infolge Mutterschaft oder Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption;
- c. Beiträge an die Sozialversicherungen.

### Art. 2 Versicherte Personen

Nach diesem Gesetz versichert sind die nach dem AHV-Gesetz<sup>2)</sup> (AHVG) obligatorisch versicherten Personen.

### Art. 3 Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, selbständigerwerbende Person

<sup>1</sup> Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist, wer massgebenden Lohn nach der AHV-Gesetzgebung bezieht.

<sup>2</sup> Für den Anspruch auf Leistungen ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gleichgestellt, wer:

- a. Taggelder einer Krankenkasse oder einer privaten Kranken- und Unfallversicherung, die den Erwerbsausfall ersetzen, bezieht; oder
- b. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung bezieht.

<sup>3</sup> Selbständigerwerbend ist, wer Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit nach der AHV-Gesetzgebung erzielt.

<sup>1)</sup> BBl 1997 IV 981

<sup>2)</sup> SR 831.10

## **2. Kapitel: Anspruch auf Leistungen**

### **1. Abschnitt: Allgemeines**

#### **Art. 4 Mutterschaft**

Leistungen bei Mutterschaft werden ausgerichtet, wenn:

- a. das Kind lebensfähig ist; oder
- b. die Schwangerschaft wenigstens 28 Wochen gedauert hat.

#### **Art. 5 Adoption**

<sup>1</sup> Leistungen bei Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption werden ausgerichtet, wenn das Kind:

- a. im Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat;
- b. nicht das Kind des Ehegatten nach Artikel 264a Absatz 3 des Zivilgesetzbuches<sup>1)</sup> ist.

<sup>2</sup> Bei der gemeinschaftlichen Adoption können die künftigen Adoptiveltern sowohl die Grundleistung als auch die Entschädigung für Erwerbsausfall nur einmal geltend machen. Diese Leistungen müssen vom gleichen Ehegatten geltend gemacht werden. Die Ehegatten bestimmen gemeinsam, wer von ihnen die Leistungen geltend macht.

### **2. Abschnitt: Anspruch auf Grundleistung**

#### **Art. 6 Grundleistung bei Mutterschaft**

Die Mutter hat unabhängig von einer Erwerbstätigkeit Anspruch auf die Grundleistung, sofern:

- a. sie während der Schwangerschaft nach diesem Gesetz versichert war; und
- b. das anrechenbare Einkommen die Einkommensgrenze nach Artikel 10 Absatz 2 nicht übersteigt.

#### **Art. 7 Grundleistung bei Adoption**

Bei Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption hat die künftige Adoptivmutter oder der künftige Adoptivvater unabhängig von einer Erwerbstätigkeit Anspruch auf die Grundleistung, sofern:

- a. sie oder er während den neun Monaten vor der Aufnahme nach diesem Gesetz versichert war; und
- b. das anrechenbare Einkommen die Einkommensgrenze nach Artikel 10 Absatz 2 nicht übersteigt.

<sup>1)</sup> SR 210

### 3. Abschnitt: Anspruch auf Entschädigung für Erwerbsausfall

#### Art. 8 Entschädigung für Erwerbsausfall bei Mutterschaft

<sup>1</sup> Die Mutter hat Anspruch auf eine Entschädigung für Erwerbsausfall während 14 Wochen, sofern sie während der Schwangerschaft als Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende versichert war.

<sup>2</sup> Der Bundesrat regelt den Anspruch der Arbeitnehmerin, die zeitweise während der Schwangerschaft keinen Lohn erhält.

#### Art. 9 Entschädigung für Erwerbsausfall bei Adoption

<sup>1</sup> Bei Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption hat die künftige Adoptivmutter oder der künftige Adoptivvater Anspruch auf eine Entschädigung für Erwerbsausfall, sofern sie oder er während den neun Monaten vor der Aufnahme als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer oder als selbständigerwerbende Person versichert war.

<sup>2</sup> Die Entschädigung wird während des Urlaubs nach Artikel 329g des Obligationenrechts<sup>1)</sup> für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und während vier Wochen für die selbständigerwerbende Person ausgerichtet.

### 3. Kapitel: Leistungsbemessung

#### Art. 10 Bemessung der Grundleistung

<sup>1</sup> Die Grundleistung beträgt höchstens den vierfachen Mindestbetrag der monatlichen Altersrente nach Artikel 34 Absatz 2 AHVG und wird, sobald das anrechenbare Jahreseinkommen den dreifachen Mindestbetrag der jährlichen Altersrente nach Artikel 34 Absatz 2 AHVG übersteigt, mit steigendem Einkommen herabgesetzt.

<sup>2</sup> Die Grundleistung entfällt ganz, sobald das anrechenbare Jahreseinkommen den sechsfachen Mindestbetrag der jährlichen Altersrente nach Artikel 34 Absatz 2 AHVG erreicht.

<sup>3</sup> Als Einkommen werden angerechnet:

- a. das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebende Erwerbseinkommen;
- b. das im Ausland erzielte, nicht der Beitragspflicht für die AHV unterliegende Erwerbseinkommen;
- c. Renten und Pensionen einschliesslich der Renten der AHV sowie der Invalidenversicherung (IV);
- d. Ergänzungsleistungen zur AHV und IV;
- e. familienrechtliche Unterhaltsbeiträge;
- f. Stipendien.

<sup>4</sup> Zusammengerechnet werden die Einkommen:

- a. der Ehegatten;
- b. der Eltern, wenn sie zusammenleben, ohne miteinander verheiratet zu sein.

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>5</sup> Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Leistungsbemessung und bestimmt das Verfahren.

#### **Art. 11 Bemessung der Entschädigung für Erwerbsausfall**

<sup>1</sup> Die Entschädigung entspricht 80 Prozent des versicherten Verdienstes.

<sup>2</sup> Als versicherter Verdienst gilt das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebende Erwerbseinkommen, aber höchstens bis zu dem für die obligatorische Unfallversicherung massgebenden Höchstbetrag.

<sup>3</sup> Für die wegen ihres jugendlichen Alters nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a AHVG von der Beitragspflicht befreiten Mütter bemisst sich der versicherte Verdienst nach dem Erwerbseinkommen, das für die Beitragsbemessung in der AHV massgebend wäre.

<sup>4</sup> Wird die Erwerbstätigkeit nicht regelmässig ausgeübt oder unterliegt das Erwerbseinkommen starken Schwankungen, so ist für die Ermittlung der Entschädigung auf das Erwerbseinkommen während der zwölf Monate vor Antritt des Urlaubs abzustellen.

<sup>5</sup> Die Entschädigung für die selbständigerwerbenden Personen richtet sich nach dem Erwerbseinkommen, das für den letzten vor der Niederkunft oder vor der Aufnahme zur späteren Adoption verfügbaren Beitrag der AHV massgebend war.

<sup>6</sup> Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Entschädigungsbemessung und kann Vorschriften erlassen für den Fall, dass nachträglich ein anderer als der in Absatz 5 genannte Beitrag der AHV verfügt wird.

#### **Art. 12 Vorrang der Entschädigung für Erwerbsausfall**

<sup>1</sup> Die Entschädigung für Erwerbsausfall geht vor den Taggeldern:

- a. der Krankenversicherung bei Mutterschaft, soweit sie Erwerbssersatz bilden;
- b. der Arbeitslosenversicherung;
- c. der IV;
- d. der Unfallversicherung;
- e. der Militärversicherung.

<sup>2</sup> Bestand bis zum Antritt des Urlaubs Anspruch auf ein Taggeld nach Absatz 1, so entspricht die Entschädigung der Mutterschaftsversicherung mindestens dem bisher bezogenen Taggeld.

### **4. Kapitel: Beiträge an die Sozialversicherungen**

#### **Art. 13 Paritätische Beiträge**

<sup>1</sup> Auf der Entschädigung müssen Beiträge bezahlt werden:

- a. an die AHV;
- b. an die IV;
- c. an die Erwerbssersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz;
- d. an die Mutterschaftsversicherung;
- e. gegebenenfalls an die Arbeitslosenversicherung.

<sup>2</sup> Diese Beiträge sind je zur Hälfte von der versicherten Person und von der Mutterschaftsversicherung zu tragen.

#### **Art. 14** Familienzulagen in der Landwirtschaft

Die Mutterschaftsversicherung vergütet überdies den Arbeitgeberbeitrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer nach Artikel 18 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952<sup>1)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft.

#### **Art. 15** Obligatorische Nichtberufsunfallversicherung

<sup>1</sup> Auf der Entschädigung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Prämien an die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung bezahlt werden, sofern die entschädigungsberechtigte Person vor dem Urlaub obligatorisch versichert war.

<sup>2</sup> Die Überweisung erfolgt:

- a. durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber;
- b. durch die versicherte Person, wenn die Entschädigung direkt an sie ausgerichtet wird.

#### **Art. 16** Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss während des Urlaubs im bisherigen Umfang weitergeführt werden.

<sup>2</sup> Die Mutterschaftsversicherung trägt den Beitragsanteil des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin an die berufliche Vorsorge bis zum Betrag, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst entrichtet. Der Beitragsanteil, der Mutterschaftsversicherung darf, auf ein ganzes Jahr umgerechnet, 3,5 Prozent des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes für die obligatorische Unfallversicherung nicht übersteigen.

#### **Art. 17** Einzelheiten und Verfahren

Der Bundesrat regelt die Einzelheiten und das Verfahren über die Erhebung der Beiträge an die Sozialversicherungen.

### **5. Kapitel: Finanzierung**

#### **Art. 18** Grundleistung

Die Grundleistung wird aus allgemeinen Bundesmitteln finanziert.

<sup>1)</sup> SR 836.1

**Art. 19** Entschädigung für Erwerbsausfall und Beiträge  
an die Sozialversicherungen

<sup>1</sup> Die aufgrund dieses Gesetzes zu erbringende Entschädigung sowie die von der Mutterschaftsversicherung zu entrichtenden Beiträge an die Sozialversicherungen werden finanziert durch:

- a. Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Selbständigerwerbenden;
- b. die Zinsen des Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung.

<sup>2</sup> Beitragspflichtig sind die nach dem AHVG:

- a. obligatorisch versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie selbständigerwerbenden Personen;
- b. beitragspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Die Beiträge werden auf dem für die AHV massgebenden Erwerbseinkommen erhoben. Der Beitragssatz beträgt höchstens 0,2 Prozent dieses Einkommens. Er wird vom Bundesrat festgesetzt.

<sup>4</sup> Lohnbeiträge werden je zur Hälfte von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern getragen.

<sup>5</sup> Die Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nicht beitragspflichtig ist, sowie der Selbständigerwerbenden werden nach einer sinkenden Skala in gleicher Weise abgestuft wie die Beiträge der AHV.

<sup>6</sup> Die Beiträge werden als Zuschläge zu den Beiträgen der AHV erhoben.

**Art. 20** Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung

<sup>1</sup> Unter der Bezeichnung Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung wird ein selbständiger Fonds gebildet, dem alle auf diesem Gesetz beruhenden Einnahmen gutgeschrieben und Leistungen belastet werden.

<sup>2</sup> Der Fonds wird durch die gleichen Organe verwaltet und in gleicher Weise angelegt wie der Ausgleichsfonds der AHV.

<sup>3</sup> Der Fonds soll in der Regel den Betrag einer halben Jahresausgabe nicht unterschreiten.

<sup>4</sup> Artikel 110 AHVG findet Anwendung.

**6. Kapitel: Organisation**

**Art. 21** Organe

Die Durchführung der Mutterschaftsversicherung erfolgt durch die Organe der AHV.

**Art. 22** Deckung der Verwaltungskosten

<sup>1</sup> Die Verwaltungskosten der Ausgleichskassen für die Ausrichtung der Grundleistung gehen zu Lasten des Bundes und werden diesen aus dem Ausgleichsfonds der Mutterschaftsversicherung in Form von Pauschalbeiträgen angemessen vergü-

tet. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten und setzt die Höhe der Pauschalbeiträge fest.

<sup>2</sup> Die Ausgleichskassen erheben zur Deckung ihrer Verwaltungskosten betreffend Beitragsbezug und Entschädigungen von den ihnen angeschlossenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie von den Selbständigerwerbenden Verwaltungskostenbeiträge. Artikel 69 Absatz 1 AHVG ist sinngemäss anwendbar.

#### **Art. 23 Geltendmachen des Anspruchs**

<sup>1</sup> Die versicherte Person hat den Anspruch auf die Grundleistung und die Entschädigung bei der jeweils zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen. Wird von ihr der Entschädigungsanspruch nicht geltend gemacht, so ist hierzu die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber befugt, soweit sie oder er für die Dauer des Urlaubes den Lohn ausrichtet.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt, welche Ausgleichskassen zuständig sind, und regelt das Verfahren.

#### **Art. 24 Ausrichtung der Leistungen**

<sup>1</sup> Die Grundleistung ist der versicherten Person auszurichten. Sie wird in Form einer einmaligen Leistung gewährt.

<sup>2</sup> Die Entschädigung für Erwerbsausfall ist auszurichten:

- a. der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, soweit diese oder dieser für die Dauer des Urlaubs den Lohn ausrichtet;
- b. in den übrigen Fällen der versicherten Person.

### **7. Kapitel: Verfahren, Rechtspflege und Strafbestimmungen**

#### **Art. 25 Anwendbarkeit der AHV-Gesetzgebung**

Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, sind die Bestimmungen der AHV-Gesetzgebung sinngemäss anwendbar für das Verfahren, die Haftung und den Vollzug, insbesondere für die:

- a. Festsetzung und den Bezug der Beiträge;
- b. Rückerstattung;
- c. Nachzahlung;
- d. Verjährung;
- e. Arbeitgeberhaftung;
- f. Kassenhaftung;
- g. Schweigepflicht;
- h. Bundesaufsicht;
- i. Rechtspflege (Art. 84–86 AHVG).

#### **Art. 26 Rechtspflege**

<sup>1</sup> Gegen die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verfügungen der Ausgleichskassen kann Beschwerde an die Rekursbehörden der AHV erhoben werden.

<sup>2</sup> Gegen Entscheide der Rekursbehörden kann Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Eidgenössische Versicherungsgericht erhoben werden.

#### Art. 27 Strafbestimmungen

Die Artikel 87–91 AHVG finden Anwendung auf Personen, die in einer in diesen Bestimmungen umschriebenen Weise die Vorschriften der Mutterschaftsversicherung verletzen.

### 8. Kapitel: Schlussbestimmungen

#### Art. 28 Abtretung, Verpfändung und Verrechnung

<sup>1</sup> Die Ansprüche auf Leistungen aus diesem Gesetz sind unabtretbar und unverpfändbar. Jede Abtretung oder Verpfändung ist nichtig.

<sup>2</sup> Mit fälligen Grundleistungen oder Entschädigungen können verrechnet werden:

- a. Forderungen aufgrund dieses Gesetzes, des AHVG, des IV-Gesetzes<sup>1)</sup>, des Bundesgesetzes vom 25. September 1952<sup>2)</sup> über die Erwerbersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz sowie des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952<sup>3)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft;
- b. Rückforderungen von Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung;
- c. Rückforderungen von Renten und Taggeldern der obligatorischen Unfallversicherung, der Militärversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Krankenversicherung.

#### Art. 29 Vollzug

Der Bundesrat ist mit dem Vollzug beauftragt.

#### Art. 30 Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Der Anspruch auf die Grundleistung besteht erst, wenn das Kind nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren oder zur späteren Adoption aufgenommen wurde.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf die Entschädigung während des Mutterschaftsurlaubs für die erwerbstätige Mutter besteht auch dann, wenn das Kind bis zu 14 Wochen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde. Die Leistungen werden jedoch erst ab Inkrafttreten dieses Gesetzes ausgerichtet und nur für die nach diesem Zeitpunkt liegende Dauer des Mutterschaftsurlaubs.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf die Entschädigung während des Adoptionsurlaubs besteht erst, wenn das Kind nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zur späteren Adoption aufgenommen wurde.

<sup>1)</sup> SR 831.20

<sup>2)</sup> SR 834.1

<sup>3)</sup> SR 836.1

**Art. 31** Einmalige Einführungskosten der Ausgleichskassen

<sup>1</sup> Die den Ausgleichskassen mit der Einführung der Mutterschaftsversicherung entstehenden einmaligen Kosten gehen zu Lasten des Bundes. Diese Kosten werden ihnen aus dem Ausgleichsfonds in Form von Pauschalbeiträgen angemessen vergütet.

<sup>2</sup> Der Bundesrat regelt die Einzelheiten und bestimmt die Höhe der Pauschalbeiträge sowie den Zeitpunkt für deren Ausrichtung.

**Art. 32** Referendum und Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten. Ziffer 1 des Anhangs (Änderung des Obligationenrechts<sup>1)</sup>) tritt 14 Wochen vorher in Kraft. Die Änderungen des Obligationenrechts sind auf Geburten anwendbar, die nach dem Inkrafttreten von Ziffer 1 des Anhangs erfolgt sind.

9255

<sup>1)</sup> SR 220

## Änderung bisherigen Rechts

Die nachfolgenden Erlasse werden wie folgt geändert:

### 1. Obligationenrecht<sup>1)</sup>

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

<sup>3</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

#### *Art. 329 Randtitel*

VIII. Freizeit,  
Ferien, Urlaub  
für ausserschulische  
Jugendarbeit, Mutter-  
schaftsurlaub  
und Urlaub  
bei Adoption  
1. Freizeit

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

<sup>3</sup> Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn:

- die Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- die Arbeitnehmerin bis zu 14 Wochen Mutterschaftsurlaub bezieht;
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bis zu vier Wochen Adoptionsurlaub bezieht.

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

4. Mutter-  
schaftsurlaub

Bei Mutterschaft im Sinne des Bundesgesetzes vom ...<sup>2)</sup> über die Mutterschaftsversicherung (MSVG) hat die Arbeitnehmerin nach der Niederkunft Anspruch auf einen Urlaub von mindestens 14 Wochen.

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

5. Urlaub  
bei Adoption

Wird ein Kind zur späteren Adoption aufgenommen, so hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die oder der eine Leistung nach dem MSVG bezieht, im Anschluss an die Aufnahme Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub.

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>2)</sup> SR ...; AS ...; (BB1 1997 IV 981)

6. Anspruch  
auf Lohn bei  
Mutterschafts-  
urlaub

*Art. 329h (neu)*

<sup>1</sup> Hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub, jedoch nicht auf eine Leistung nach dem MSVG, so hat ihr der Arbeitgeber Lohn nach Artikel 324a Absatz 1 zu entrichten.

<sup>2</sup> Dieser Anspruch besteht auch dann im vollen Umfang, wenn die Arbeitnehmerin im selben Dienstjahr aus anderen Gründen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert war.

*Art. 336c Abs. 1 Bst. c*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin und während des Adoptionsurlaubs nach Artikel 329g;

*Art. 342 Abs. 1 Bst. a*

<sup>1</sup> Vorbehalten bleiben:

- a. Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, soweit sie nicht die Artikel 329f und 329g sowie die Artikel 331a–331e betreffen;

*Art. 362 Abs. 1*

<sup>1</sup> Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

...

Artikel 329f: (Mutterschaftsurlaub)

Artikel 329g: (Adoptionsurlaub)

Artikel 329h: (Lohn bei Mutterschaftsurlaub)

...

## 2. AHV-Gesetz<sup>1)</sup>

*Art. 20 Abs. 2 Bst. a*

<sup>2</sup> Mit fälligen Leistungen können verrechnet werden:

- a. die Forderungen aufgrund dieses Gesetzes, des IV-Gesetzes<sup>2)</sup>, des Bundesgesetzes vom 25. September 1952<sup>3)</sup> über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz, des Bundesgesetzes vom

<sup>1)</sup> SR 831.10

<sup>2)</sup> SR 831.20

<sup>3)</sup> SR 834.1

20. Juni 1952<sup>1)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft und des Bundesgesetzes vom ...<sup>2)</sup> über die Mutterschaftsversicherung;

### 3. IV-Gesetz<sup>3)</sup>

*Art. 25<sup>ter</sup> Abs. 1 und 1<sup>bis</sup> (neu)*

<sup>1</sup> Auf den Taggeldern einschliesslich Zuschlägen müssen Beiträge bezahlt werden:

- a. an die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b. an die Invalidenversicherung;
- c. an die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz;
- d. gegebenenfalls an die Mutterschaftsversicherung;
- e. gegebenenfalls an die Arbeitslosenversicherung.

<sup>1bis</sup> Die Beiträge sind je zur Hälfte vom Versicherten und von der Invalidenversicherung zu tragen. Die Versicherung vergütet überdies den Arbeitgeberbeitrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer nach Artikel 18 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952<sup>1)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft.

### 4. Bundesgesetz vom 25. Juni 1982<sup>4)</sup> über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

*Art. 8 Abs. 3*

<sup>3</sup> Sinkt der Jahreslohn vorübergehend wegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft oder aus ähnlichen Gründen, so behält der bisherige koordinierte Lohn mindestens solange Gültigkeit, als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a oder ein Urlaub nach den Artikeln 329f oder 329g des Obligationenrechts<sup>5)</sup> besteht. Der Versicherte kann jedoch die Herabsetzung des koordinierten Lohnes verlangen.

### 5. Unfallversicherungsgesetz<sup>6)</sup>

*Art. 16 Abs. 3*

<sup>3</sup> Das Taggeld der Unfallversicherung wird nicht gewährt, solange Anspruch auf ein Taggeld der Invalidenversicherung oder auf eine Entschädigung der Mutterschaftsversicherung für den Erwerbsausfall besteht.

<sup>1)</sup> SR 836.1

<sup>2)</sup> SR ...; AS ...; (BBI 1997 IV 981)

<sup>3)</sup> SR 831.20

<sup>4)</sup> SR 831.40; AS 1996 3067

<sup>5)</sup> SR 220

<sup>6)</sup> SR 832.20

## 6. Bundesgesetz vom 19. Juni 1992<sup>1)</sup> über die Militärversicherung .

### Art. 29 Abs. 3 und 3<sup>bis</sup>

<sup>3</sup> Auf dem Taggeld werden Beiträge bezahlt:

- a. an die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b. an die Invalidenversicherung;
- c. an die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz;
- d. gegebenenfalls an die Mutterschaftsversicherung;
- e. gegebenenfalls an die Arbeitslosenversicherung.

<sup>3bis</sup> Die Beiträge werden je zur Hälfte von der versicherten Person und von der Militärversicherung getragen.

## 7. Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952<sup>2)</sup>

### Art. 2 Abs. 2

<sup>2</sup> Forderungen nach diesem Gesetz, dem AHV-Gesetz<sup>3)</sup>, dem Bundesgesetz vom 20. Juni 1952<sup>4)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft und dem Bundesgesetz vom ...<sup>5)</sup> über die Mutterschaftsversicherung können mit fälligen Entschädigungen verrechnet werden.

### Art. 19a Abs. 1 und 1<sup>bis</sup> (neu)

<sup>1</sup> Auf der Entschädigung müssen Beiträge bezahlt werden:

- a. an die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b. an die Invalidenversicherung;
- c. an die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz;
- d. gegebenenfalls an die Mutterschaftsversicherung;
- e. gegebenenfalls an die Arbeitslosenversicherung.

<sup>1bis</sup> Diese Beiträge sind je zur Hälfte vom Dienstleistenden und vom Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung zu tragen. Der Ausgleichsfonds vergütet überdies den Arbeitgeberbeitrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmer nach Artikel 18 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1952<sup>4)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft.

<sup>1)</sup> SR 833.1

<sup>2)</sup> SR 834.1

<sup>3)</sup> SR 831.10

<sup>4)</sup> SR 836.1

<sup>5)</sup> SR ...; AS ...; (BBl 1997 IV 981)

**8. Bundesgesetz vom 20. Juni 1952<sup>1)</sup> über die Familienzulagen in der Landwirtschaft**

*Art. 10 Abs. 4 (neu)*

<sup>4</sup> Während des Mutterschafts- und Adoptionsurlaubs nach den Artikeln 329f und 329g des Obligationenrechts<sup>2)</sup> besteht weiterhin Anspruch auf die Familienzulagen.

**9. Arbeitslosenversicherungsgesetz<sup>3)</sup>**

*Art. 22a Abs. 2*

<sup>2</sup> Die Kasse zieht den Beitragsanteil des Arbeitnehmers an die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz und an die Mutterschaftsversicherung von der Entschädigung ab und entrichtet ihn zusammen mit dem von ihr zu übernehmenden Arbeitgeberanteil der zuständigen AHV-Ausgleichskasse. Der Bundesrat kann das Verfahren abweichend von den Bestimmungen des AHVG<sup>4)</sup> regeln.

9255

<sup>1)</sup> SR 836.1

<sup>2)</sup> SR 220

<sup>3)</sup> SR 837.0

<sup>4)</sup> SR 831.10

## **Botschaft zum Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung (MSVG) vom 25. Juni 1997**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1997
Année	
Anno	
Band	4
Volume	
Volume	
Heft	44
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	97.055
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.11.1997
Date	
Data	
Seite	981-1119
Page	
Pagina	
Ref. No	10 054 452

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.