



Mutterschaftsentschädigung (2005)

Am 24. September 2004 hat das Schweizer Volk ja gesagt zur Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs für erwerbstätige Frauen. Die neuen Bestimmungen werden nun per 1. Juli 2005 in Kraft gesetzt. Kern der Neuerungen sind einerseits der privatrechtliche Anspruch der Arbeitnehmerin auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (Art. 329f OR), andererseits der im Rahmen des Erwerbssersatzgesetzes (EOG) geregelte sozialversicherungsrechtliche Lohnersatz während dieser Zeit.

Anspruchsberechtigte

Ab dem 1. Juli 2005 haben angestellte und selbständigerwerbende Frauen Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung. Erfasst sind auch Frauen, die gegen einen Barlohn im Betrieb ihres Ehemannes mitarbeiten. Die Anspruchsberechtigung entsteht, wenn eine Frau die letzten 9 Monate vor der Geburt im Rahmen der AHV-Gesetzgebung obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens 5 Monate erwerbstätig war.

Entschädigung

Während höchstens 14 Wochen nach der Geburt des Kindes steht einer erwerbstätigen Frau neu ein Lohnersatz in Höhe von 80 % des bisherigen Lohnes zu. Die maximale Tagesentschädigung beträgt CHF 172.00 und ist nicht mehr geschuldet, sobald die Frau ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt.

Lohnfortzahlung

Mit Einführung der neuen Regelung wird der Tatbestand der Niederkunft als Grund für die arbeitsvertragliche Lohnfortzahlungspflicht aus Art. 324a Abs. 3 OR gestrichen. Das ist ein gewichtiges Indiz dafür, dass die neue,



MURI RECHTSANWÄLTE



sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Mutterschaft gänzlich an die Stelle der bisherigen, privatrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht tritt. Dies wirkt sich in der Praxis aus, weil Frauen mit hohen Löhnen und langjähriger Mitarbeit im Betrieb nach altem Recht besser gestellt waren als nach der Novation. Das maximal entrichtete Taggeld von CHF 172.00 entspricht einem Monatslohn von CHF 6'450.00. Frauen, die mehr verdienen, haben durch die neue Regelung potentiell das Nachsehen. Die Lohnfortzahlungsregelung von Art. 324a OR stellt bezüglich der Dauer der Entschädigung auf die Dienstjahre ab. Bei Anwendung der Zürcher und der Basler Skala ist eine Frau mit mehr als 9 Dienstjahren, bei Anwendung der Berner Skala ab dem 10. Dienstjahr benachteiligt. Weil das Arbeitsgesetz ein Fernbleiben der Frau vom Arbeitsplatz bis 16 Wochen nach der Niederkunft erlaubt, kann dies zu einer Lohnlücke von immerhin zwei Wochen führen.

Übergangsregelung

Erfolgt die Geburt zwischen dem 26. März und dem 30. Juni 2005, besteht ab dem 01. Juli 2005 ein anteilmässiger Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung für den Rest der 14 Wochen. Für Geburten vor dem 26. März 2005 gilt die bisherige Regelung. Der Vorschlag des Merkblattes der Informationsstelle AHV/IV vom Januar 2005, wonach Ansprüche auf Lohnfortzahlung gemäss Obligationenrecht gewahrt bleiben, welche vor dem 1. Juli 2005 beginnen und darüber hinaus bestehen, ist meines Erachtens durch den Wortlaut des Gesetzes nicht gedeckt. Immerhin wird dem Arbeitgeber hier ein Anspruch auf die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung gewährt.

Viele Betriebe haben das „Risiko Mutterschaft“ in der Vergangenheit privatrechtlich versichert. Diese in den Privatversicherungsverträgen enthaltenen Taggeldregelungen für Mutterschaft werden per 1. Juli 2005 von Gesetzes wegen aufgehoben. Zu viel bezahlte Prämienanteile werden zurückerstattet. Gemäss Ziff. 3 Abs. 2 der Schlussbestimmungen des neuen EOG bleibt der Taggeldanspruch für eine Niederkunft, die vorher erfolgt ist, vorbehalten. Dieser Satz wird vom Bundesamt für Sozialversicherung dahingehend interpretiert, dass Mutterschaftsleistungen eines Taggeldversicherers im vertraglich vereinbarten Umfang weiter geleistet werden, wenn eine Mutter vor dem 1. Juli 2005 bereits solche bezieht. Der



MURI RECHTSANWÄLTE



Taggeldversicherer kann im Rahmen der Vorleistungen die Mutterschaftsentschädigung bei der Ausgleichskasse einfordern. Ob die das nun in Kraft tretende Obligatorium übersteigende Regelungen ihre Gültigkeit behalten, ist meines Erachtens aufgrund des klaren gesetzlichen Wortlauts fraglich. Sicherheitshalber empfiehlt es sich allerdings, diese dennoch zusätzlich aufzukündigen.

