

Die Mutterschaftsentschädigung tritt auf 1. Juli 2005 in Kraft

Information für die Arztpraxis

Lucia Rabia, Rechtsdienst FMH

Auf den 1. Juli 2005 treten die Bestimmungen zur neu eingeführten Mutterschaftsentschädigung in Kraft. Die Mutterschaftsentschädigung ist Teil der Erwerbsersatzordnung (EO) und wird von derselben Ausgleichskasse abgewickelt wie die Erwerbsausfallentschädigung für Dienstleistende. Nachfolgend finden Sie eine Zusammenstellung der wichtigsten Fragen und Antworten.

Wer hat wie lange Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?

Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung haben angestellte und selbständig erwerbende Frauen, also auch die im Betrieb des Ehemannes mitarbeitende Ehefrau, sofern sie einen Barlohn [1] bezieht. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Frau während der Schwangerschaft mindestens fünf Monate erwerbstätig war [2].

Der Anspruch beginnt am Tag der Niederkunft und endet nach 98 Tagen. Er endet vorzeitig bei jeglicher Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit [3], unabhängig vom Beschäftigungsgrad!

Wie hoch ist die Entschädigung?

Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor der Geburt erzielt wurde, jedoch höchstens 172 Franken am Tag. Einen Mindestsatz gibt es nicht. Das Taggeld kann somit, je nach Lohnniveau und Beschäftigungsgrad, sehr niedrig ausfallen.

Was gilt für Mütter, die vor dem 1. Juli 2005 gebären?

Diese erhalten ab dem 1. Juli 2005 für so lange Taggelder, bis die Zeitspanne von 14 Wochen ab der Geburt abgelaufen ist. Der frühestmögliche

Geburtsstermin, der noch Anspruch auf ein einziges Taggeld ergibt, ist somit der 26. März 2005. Wird das Kind vorher geboren, hat die Mutter keinen Anspruch auf Leistungen der EO.

Wie wird der Anspruch geltend gemacht?

Grundsätzlich macht die Mutter ihren Anspruch bei der für den Bezug ihrer AHV-Beiträge zuständigen Ausgleichskasse geltend. Die Anmeldung einer Arbeitnehmerin erfolgt über deren Arbeitgeber.

Übt die Mutter vor der Niederkunft eine unselbständige Erwerbstätigkeit aus, so wird die Mutterschaftsentschädigung durch ihren Arbeitgeber ausbezahlt. Ist sie selbständig erwerbend, erfolgt die Auszahlung direkt an sie.

Verhältnis zwischen Mutterschaftsentschädigung und Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach OR und Arbeitsvertrag

Hat eine Mutter bei Geburt vor dem 1. Juli 2005 Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Obligationenrecht bzw. Arbeitsvertrag über den 1. Juli 2005 hinaus, so bleibt dieser Anspruch gewahrt.

Bei Geburt ab dem 1. Juli 2005 gilt folgendes [4]: Wird eine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet, ist Art. 324a OR, Abs. 1–3 (Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers), nicht mehr anwendbar. Diese Vorschrift kommt aber weiterhin zum Zuge, wenn einer Mutter kein Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung der EO zusteht [5], und selbstverständlich auch in der Zeit vor der Geburt, insbesondere bei krankhaftem Schwangerschaftsverlauf.

Für die Dauer der Lohnfortzahlung erhalten Sie als Arbeitgeber die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung von der AHV-Ausgleichskasse zurück.

Was passiert mit bestehenden Taggeldversicherungen?

Falls Sie bereits eine private Versicherung abgeschlossen haben, welche Taggelder bei Mutterschaft vorsieht, so fällt dieser Versicherungsvertrag von Gesetzes wegen auf den 1. Juli 2005 dahin. Eine Kündigung ist also nicht nötig. Zuviel bezahlte Prämienanteile werden Ihnen zurückerstattet.

Mütter, die vor dem 1. Juli 2005 bereits Mutterschaftsleistungen eines Taggeldversicherers beziehen, erhalten diese im vertraglich vereinbarten Umfang weiter, und zwar auch dann, wenn am 1. Juli 2005 zusätzlich ein Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung der EO entsteht. Wenn allerdings das EO-Taggeld und die Leistung der privaten Taggeldversicherung den versicherten Lohn übersteigen (Überversicherung), so kann der Taggeldversicherer im Rahmen der Überentschädigung die Mutterschaftsentschädigung bei der AHV-Ausgleichskasse einfordern. Damit ist ausgeschlossen, dass die Anspruchsberechtigte in der Übergangszeit doppelte Taggelder bezieht.

Muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden?

Nein. Die neuen Bestimmungen haben Vorrang vor privatrechtlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen; sie gelten also ohne weiteres.

Die FMH wird ihre Musterverträge den neuen rechtlichen Gegebenheiten anpassen.

Hat sich betreffend Kündigungsfristen etwas geändert?

Nein. Unverändert geblieben ist Art. 336c OR, wonach eine während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin ausgesprochene Kündigung durch den Arbeitgeber nichtig ist. Nach wie vor decken sich also Lohnfortzahlungspflicht und Kündigungsschutz nicht.

Der Arbeitnehmerin steht es jedoch frei, das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit durch Kündigung aufzulösen. Möchte sie nach der Geburt ihres Kindes nicht weiterarbeiten, kann sie die Kündigung auf den Zeitpunkt einreichen, an welchem die volle Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers endet, ohne deswegen eine Schmälerung ihrer Ansprüche gegenüber der EO befürchten zu müssen.

Weitere Informationen zur Mutterschaftsentschädigung (Wortlaut der neuen Bestimmungen samt Erläuterungen) finden Sie auf der Homepage des BSV unter www.bsv.admin.ch → Aktuell → Index → 24.11.2004.

Wir gehen davon aus, dass die zuständigen Bundesstellen (BSV, AHV-Ausgleichskasse) in den nächsten Monaten weitere Informationen und v.a. auch die nötigen Formulare zur Verfügung stellen.

Literatur

- 1 Der Begriff «Barlohn» steht hier im Gegensatz zum «Naturallohn» (z.B. freie Unterkunft); gemeint ist also eine Geldleistung, über welche mittels Lohnausweis abgerechnet wird.
- 2 Art. 16b Erwerbsersatzgesetz (EOG, SR 834.1) Arbeitslosigkeit wird nach Massgabe von Art. 29 der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV, SR 834.11) an diese Mindesterdarbeitsdauer angerechnet. Unbeachtlich ist ein Stellenwechsel in dieser Zeit, es kommt also nicht auf eine minimale Anstellungsdauer bei einem bestimmten Arbeitgeber an.
- 3 Wobei zu beachten ist, dass eine Wöchnerin während acht Wochen nach der Niederkunft überhaupt nicht beschäftigt werden darf. Dieses Arbeitsverbot gemäss Art. 35a Absatz 3 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) gilt unverändert.
- 4 Gemäss Auskunft des Bundesamtes für Sozialversicherung BSV.
- 5 Anspruchsberechtigt sind nur Frauen, die unmittelbar vor der Niederkunft während neun Monaten im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben (Art. 16b EOG).