

Entgelt für Mutterschaft

Per 1. Juli 2005 ist der bezahlte Mutterschaftsurlaub in Kraft getreten. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um Mutterschaftsentschädigung zu erhalten?

von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)



Das Schweizer Volk hat sich in der Abstimmung vom 26. September 2004 für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub ausgesprochen. Dies, nach dem die Einführung einer gesetzlichen Mutterschaftsversicherung vorgängig mehrmals vom Stimmvolk abgelehnt wurde. Die Bestimmungen zur Mutterschaftsentschädigung sind per 1. Juli 2005 in Kraft getreten und bringen erhebliche Neuerungen mit sich.

Anspruchsberechtigte

Die neuen Bestimmungen zur Mutterschaftsentschädigung sind nicht im OR geregelt, sondern finden sich im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz; EOG) sowie in der entsprechenden Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz.

Anspruchsberechtigt für den Bezug von Mutterschaftsentschädigung sind Mütter, sofern sie vor der Geburt mindestens neun Monate bei der AHV obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Im Weiteren muss die anspruchsberechtigte Person im Zeitpunkt der Geburt entweder Arbeitnehmerin oder Selbständig-erwerbende sein oder aber im Betrieb des Ehemannes mitarbeiten und einen Barlohn

beziehen. Aber auch Mütter, die zum Zeitpunkt der Geburt arbeitslos sind, haben Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, sofern sie bis zur Geburt des Kindes ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezogen haben oder am Tag der Geburt die für den Bezug eines Taggeldes nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz erforderliche Beitragsdauer erfüllen.

Auch Mütter, die im Zeitpunkt der Geburt arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, falls sie bis zur Geburt des Kindes eine Entschädigung für Erwerbsausfall bei Krankheit oder Unfall einer Sozial- oder Privatversicherung oder Taggelder der Invalidenversicherung bezogen haben. Damit auch Frauen, die wegen einer Frühgeburt die gesetzlich verlangte neunmonatige AHV-Mindestversicherungsdauer nicht erreichen, nicht vom Entschädigungsanspruch ausgeschlossen werden, reduziert sich die entsprechende Frist bei vorzeitiger Geburt auf sechs Monate bei Niederkunft vor dem siebten Schwangerschaftsmonat, auf sieben Monate bei einer solchen vor dem achten Schwangerschaftsmonat und auf acht Monate bei Geburt vor dem neunten Schwangerschaftsmonat.

Anspruchsdauer

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn das Kind lebensfähig geboren wird, oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Bei einem Schwangerschaftsabbruch besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Der Anspruch beginnt grundsätzlich mit dem Tag der Niederkunft und endet am 98. Tag nach seinem Beginn, d.h. in der Regel nach Ablauf von 14 Wochen nach der Geburt. Wird durch ein Arztzeugnis nachgewiesen, dass

das neu geborene Kind aus gesundheitlichen Gründen nach der Geburt noch mindestens drei Wochen im Spital bleiben muss, kann die Mutter beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind nach Hause kommt. Damit verschieben sich Beginn und Ende der Mutterschaftsentschädigung entsprechend nach hinten. Hinsichtlich der Anspruchsdauer gilt es zu berücksichtigen, dass das Arbeitsgesetz für die Zeit nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Dauer von acht Wochen vorsieht. Nach Ablauf dieser acht Wochen darf die Mitarbeiterin bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden, d.h. es liegt an ihr zu entscheiden, ob sie ab der neunten Woche oder erst nach Ablauf der 16. Woche nach der Geburt des Kindes die Arbeit wieder aufnimmt. Nimmt sie die Arbeit ganz oder teilweise vorzeitig auf, hat dies zur Folge, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung auf diesen Zeitpunkt endet.

Anspruchshöhe

Die Mutterschaftsentschädigung wird in der Form eines Taggeldes ausgerichtet. Die Höhe des Taggeldes beträgt dabei 80% des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Das maximale Taggeld ist jedoch auf 172 Franken pro Tag beschränkt und wird somit bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von 6450 Franken erreicht. Dies kann insbesondere bei hohen Einkommen dazu führen, dass die Mutterschaftsentschädigung bei weitem nicht 80% des vorgängig erzielten Erwerbseinkommens entspricht. Verdiente eine Mitarbeiterin beispielsweise vor der Geburt monatlich brutto 10000 Franken, beschränkt sich ihr Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung

trotzdem auf 172 Franken pro Tag und somit auf 5160 Franken pro Monat (30 mal 172 Franken). Diese Maximalbeschränkung hat zur Folge, dass insbesondere langjährige Mitarbeiterinnen mit hohem Salär mit der neuen Mutterschaftsentschädigung gegenüber der bisherigen Lohnfortzahlungsregelung bei Mutterschaft gemäss Art. 324a OR schlechter fahren. Für den Grossteil werdender Mütter bringt die neue Regelung jedoch eine erhebliche Besserstellung. Weiter ist zu beachten, dass die Finanzierung der Mutterschaftsentschädigung durch EO-Beiträge erfolgt.

Verträge überprüfen

Hinsichtlich der Lohnfortzahlung für die Zeit während der Schwangerschaft gelangt weiterhin Art. 324a OR zur Anwendung. Die Schwangerschaft als solche gibt dabei keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeitsleistung. Nur wenn die schwangere Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen, namentlich aufgrund von Schwangerschaftsbeschwerden, an der Arbeit verhindert ist, kann sie Leistungen gestützt auf Art. 324a OR verlangen. Schliesslich müssen wie bis anhin bei Schwangerschaft und Mutterschaft diverse weitere Vorschriften berücksichtigt werden, so beispielsweise der gesetzliche Kündigungsschutz während der gesamten Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt. Im Zusammenhang mit der per 1. Juli 2005 in Kraft getretenen neuen Mutterschaftsentschädigung ist den Arbeitgebern zu empfehlen, ihre Arbeitsverträge und Reglemente dahingehend zu überprüfen, ob sie der neuen gesetzlichen Regelung entsprechen. Dabei ist zu beachten, dass bestehende Versicherungsverträge, die Taggelder bei Mutterschaft vorsahen, per 1. Juli 2005 von Gesetzes wegen dahingefallen sind.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf sowie Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung». (www.meyer-wipf.ch, th.meyer@meyer-wipf.ch)