



Mutterschaftsentschädigung («Mutterschaftsversicherung»)

1. Neue Regelung in der Erwerbersatzordnung

Am 1. Juli 2005 sind Änderungen des Erwerbersatzgesetzes (EOG)¹ in Kraft getreten. Mit der Einfügung der Artikel 16b–16h EOG unter dem Titel IIIa: „Die Mutterschaftsentschädigung“, wurde der vor Jahren von der Verfassung erteilte Gesetzgebungsauftrag zur Schaffung einer sogenannten Mutterschaftsversicherung in die Tat umgesetzt.

Im Folgenden werden zuerst die wesentlichen Punkte der Mutterschaftsentschädigung nach EOG, die Schnittstellen zur Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Obligationenrecht und schliesslich die Umsetzung im Musterarbeitsvertrag für Medizinische Praxisassistentinnen dargestellt.²

2. Anspruchsberechtigung, Entstehung und Dauer

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, die zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes entweder:

- Arbeitnehmerinnen oder
- Selbständigerwerbende sind; oder
- im Betrieb des Ehemannes, der Familie oder des Konkubinatspartners mitarbeiten und einen Barlohn (d.h. einen mittels Lohnausweis abgerechneten Lohn, keine Vergütung in Natura etc.) vergütet erhalten; oder
- arbeitslos sind und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen für ALV Taggelder erfüllen würden; oder
- wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und deswegen Taggeldleistungen einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen, sofern dieses Taggeld gestützt auf einen früheren Lohn berechnet wurde; oder
- in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, aber keine Lohnfortzahlung oder Taggeldleistung erhalten, weil der Anspruch ausgeschöpft ist.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Anspruchsberechtigte:

- während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert war³
- und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. In der EU und EFTA aufgelaufene Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden angerechnet.

Der Anspruch beginnt mit dem Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit während dieser Zeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt, sowie im Fall ihres Todes. Wird ein längerer Spitalaufenthalt des Kindes notwendig, kann die Mutter beantragen, dass der Anspruch auf Entschädigung erst mit der Heimkehr des Kindes zu Laufen beginnt.

¹ Bundesgesetz vom 25. September 1952 über die Erwerbersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz, SR 834.1.

² Weitere Informationen, Formulare und diverse Merkblätter zu diesem Thema finden sich auf den Websites des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco) (www.seco.admin.ch), der AHV (www.ahv.ch) und insbesondere auch des FMH (www.fmh.ch dort unter MPA). Diese Darstellung folgt im ersten Teil weitgehend dem Merkblatt „Mutterschaftsentschädigung“ der AHV, welches online erhältlich ist.

³ Bei einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat bzw. auf 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat und auf 8 Monate bei Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat.

3. Höhe und Art der Entschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens jedoch 172 Franken pro Tag.⁴

Fallen Leistungen anderer Sozialversicherungen, d.h. Taggelder der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Unfallversicherung, Militärversicherung oder aus Entschädigung für Dienstleistende, mit der Mutterschaftsentschädigung zusammen, geht letztere diesen vor. Die Höhe entspricht dabei mindestens dem bisher aus den genannten Versicherungen bezogenen Taggeld.

4. Geltendmachung der Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung wird in der Regel von der Mutter bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht: Via Arbeitgeber, wenn sie unselbständig erwerbend ist, oder durch sie selbst direkt bei der AHV-Ausgleichskasse, wenn sie selbständig erwerbend, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist.

Der Arbeitgeber macht den Anspruch selbst geltend, sofern die Mutter die Geltendmachung via Arbeitgeber unterlässt (vgl. oben) und er während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet. Oder aber der Anspruch wird von den Angehörigen der Mutter geltend gemacht, wenn die Mutter ihren Unterhalts- oder Unterstützungspflichten nicht nachkommt.

Bei den im Zeitpunkt der Niederkunft angestellten, arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Müttern bescheinigt der aktuelle bzw. der letzte Arbeitgeber die Dauer des Arbeitsverhältnisses, den für die Bemessung der Mutterschaftsentschädigung massgebenden Lohn sowie den von ihm während der Dauer des Taggeldbezuges ausgerichteten Lohn.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann bis 5 Jahre nach der Geburt des Kindes geltend gemacht werden; danach erlischt er ohne weiteres. Für die Zeit vor dem Inkrafttreten der Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung besteht kein Anspruch.

5. Beiträge an die AHV, IV, ALV und EO sowie UVG (NBU) und BVG

Die anstelle des Lohnes direkt ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen, weshalb darauf AHV/IV- und EO-Beiträge zu entrichten sind. Für Arbeitnehmende (jedoch nicht bei Selbständigerwerbenden!) wird zudem der Beitrag an die Arbeitslosenversicherung (ALV) abgezogen. Im Anstellungsverhältnis sind die Beiträge je zur Hälfte von der Bezügerin und dem EO-Fonds zu tragen.

Wird die Mutterschaftsentschädigung direkt zuhänden des Arbeitgebers geleistet, weil dieser der Mutter weiterhin Lohn bezahlt, erhält der Arbeitgeber von der Ausgleichskasse den vollen Betrag erstattet. Es werden somit keine Beitragsleistungen vorgängig abgezogen, obwohl auf die Mutterschaftsentschädigung Beiträge zu entrichten sind. Der Arbeitgeber erhält jenen Betrag überwiesen, welcher abzüglich der von ihm abzuliefernden Beitragsleistungen⁵ 80% des letzten an die Mutter entrichteten Lohnes entspricht. Angenommen die Entschädigung (80% des letzten Lohnes) entspricht 1000 Franken, so überweist die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber 1060.50 Franken. Diese 60.50 Franken entsprechen dabei dem vom EO-Fonds getragenen Arbeitgeberbeitrag von 6.05%, die der Arbeitgeber an die entsprechende Ausgleichskasse weiterleitet. Von den verbleibenden 1000 Franken ist der Arbeitnehmerbeitrag von 6.05% oder 60.50 Franken abzuziehen. Die Mutter erhält somit 939.50 Franken ausbezahlt.

⁵ AHV, IV, ALV und EO.

⁴ Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von 6450 Franken (6450 Franken x 0.8 / 30 Tage = 172 Franken/Tag) und bei Selbständigerwerbenden mit einem Jahreseinkommen von 77400 Franken (77400 Franken x 0.8 / 360 Tage = 172 Franken/Tag) erreicht.



Gerade umgekehrt verhält es sich, wenn die Mutterschaftsentschädigung direkt an die ehemals unselbständig erwerbende Mutter ausbezahlt wird. In diesen Fall erfolgt der Abzug der von der Mutter zu entrichtenden Beitragsleistungen bereits vorgängig durch die Ausgleichskasse. Handelt es sich bei der Mutter um eine Selbständigerwerbende, so wird der Abzug ebenfalls direkt von der Ausgleichskasse vorgenommen; Beiträge für die Arbeitslosenversicherung fallen keine an.

Für die Dauer der Mutterschaftsentschädigung sind keine UVG/NBU-Beiträge geschuldet. Der Gesetzgeber hat Entschädigungen nach EOG bewusst von der Prämienpflicht ausgenommen⁶. Dies bedeutet aber nicht, dass die Mutter keinen Versicherungsschutz genießt, sondern vielmehr, dass sie für den Zeitraum der Mutterschaftsentschädigung unentgeltlich versichert ist.

Die Beitragspflicht für die berufliche Vorsorge (BVG) bleibt während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung bestehen, weshalb entsprechende Abzüge von der Mutterschaftsentschädigung vorzunehmen sind. Falls die Beitragspflicht zu einer starken Belastung der Mutter führt, kann sie die Herabsetzung des koordinierten Lohnes verlangen.

Die Frage, ob Prämien für Taggeldversicherungen von der Mutterschaftsentschädigung durch den Arbeitgeber abgezogen werden dürfen, ist bis heute nicht geklärt. Die Mutterschaftsentschädigung bezweckt, der Mutter 80% des letzten Lohnes über einen Zeitraum von 14 Wochen zuzusichern. Der für die Mutterschaftsentschädigung massgebliche Lohn ist dabei der Bruttolohn. Zusätzliche, wenn auch vereinbarte Abzüge sind für die Berechnung der Mutterschaftsentschädigung nicht beachtlich. Dieser Betrag darf nicht durch weitere, nicht im Zusammenhang mit den obligatorischen Versicherungswerken stehende Abzüge geschmälert werden. Andererseits ist der Mutter die Verwendung der ihr zustehenden Entschädigung freigestellt und es ist nicht einzusehen, weshalb eine Versicherung, die die Besserstellung der Mutter zum Zweck hat, nicht auch durch finanzielle Mittel der Mutterschaftsentschädigung gedeckt werden darf.

Wie das übrige Einkommen wird daher auch der Betrag der direkt ausbezahlten Mutterschaftsentschädigung in das individuelle Konto der AHV, das die Ausgleichskassen für jede versicherte Person führen, eingetragen. So kann sie bei der Berechnung künftiger Renten mit berücksichtigt werden. Zusätzliche Informationen zur Beitragspflicht erteilen die Ausgleichskassen.

6. Auszahlungsmodalitäten

In Arbeitsverhältnissen erfolgt die Auszahlung durch den Arbeitgeber, welcher seinerseits von der Ausgleichskasse entschädigt wird. Die Mutter kann – bei Differenzen mit dem Arbeitgeber oder wenn besondere Umstände vorliegen – die direkte Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung durch die Ausgleichskasse verlangen. Als besondere Umstände gelten etwa, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig oder säumig ist oder wenn er keine Kenntnis von Tatsachen erhalten soll, die eine andere Erwerbstätigkeit der Mutter betreffen (Lohnhöhe, selbständige Erwerbstätigkeit u.a.).

Die Mutterschaftsentschädigung wird am Ende eines Monats wie ein Monatslohn nachschüssig ausbezahlt. Nur wenn sie weniger als 200 Franken pro Monat beträgt, wird sie gesamthaft am Ende des Mutterschaftsurlaubes ausbezahlt.

⁶ Art. 115 Abs. 1 lit. d Verordnung über die Unfallversicherung vom 20. Dezember 1982 (UVV), SR 832.202.



7. Übergangsregelung

Zu den Übergangsbestimmungen für das Einführungsjahr: Ist die Geburt des Kindes nach dem 25. März 2005 aber vor dem 1. Juli 2005 erfolgt, besteht ab dem 1. Juli 2005 ein anteilmässiger Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung für die restliche Anspruchsdauer.

Besteht bei der Geburt eines Kindes vor dem 1. Juli 2005 ein obligationenrechtlicher Anspruch der Mutter auf Lohnfortzahlung (z.B. nach Berner, Zürcher oder Basler Skala), dann gilt dieser Anspruch der Mutter gegenüber dem Arbeitgeber auch nach dem 1. Juli 2005. Im Gegenzug erhält der Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2005 die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung von der Ausgleichskasse erstattet.

Auf den 1. Juli 2005 fallen per Gesetz die bestehenden Taggeldversicherungsverträge ohne weiteres und automatisch dahin. Wo jedoch bei Geburt eines Kindes vor dem 1. Juli 2005 ein Anspruch aus einer Taggeldversicherung bei Mutterschaft

besteht – sei dies aus einer individuellen Taggeldversicherung oder aus einer vom Arbeitgeber abgeschlossenen kollektiven Taggeldversicherung), gilt dieser Anspruch gegenüber dem Taggeldversicherer im vertraglich vereinbarten Umfang auch nach dem 1. Juli 2005. Übersteigen die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung und die Leistungen des Taggeldversicherers den durch die Mutterschaftsentschädigung der EO versicherten Lohn, so kann der Taggeldversicherer seine Leistungen im Umfang der von ihm geleisteten Überentschädigung von der Ausgleichskasse zurückverlangen.

8. Verhältnis der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Obligationenrecht (OR) zur Mutterschaftsentschädigung

Anlässlich der Änderung des EOG wurde auch Art. 324a OR geändert, der die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für eine beschränkte Zeit⁷ festlegt, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aus Gründen, die in seiner oder ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein bzw. ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

In der bisherigen Fassung legte Art. 324a in Abs. 3 fest, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin bei Schwangerschaft und Niederkunft den Lohn in gleichem Umfang wie im Fall einer Krankheit, eines Unfalles etc. zu entrichten habe. Mit der Revision des EOG wurde der Begriff „Niederkunft“ aus Abs. 3 von Art. 324a OR gestrichen. Die Mutterschaftsentschädigung ersetzt damit vollumfänglich die bisherigen Arbeitgeberleistungen bei Mutterschaft nach OR, während eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Schwangerschaft, d.h. vor der Geburt, weiterhin im Rahmen von Art. 324a OR entschädigt werden muss. Eigentliche Schwangerschaftskomplikationen gelten allerdings als Krankheit und sind damit in der Praxis häufig von einer Krankentaggeldversicherung abgedeckt.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Mutterschaftsentschädigung eine gesetzliche Versicherung auf 80% des effektiven Lohnes gemäss Art. 324b OR darstellt, die der Arbeitgeber nach Art. 324b Abs. 2 OR im Fall, dass die Versicherungsleistung unter 80% des Lohnes liegt auf eben diese 80% ergänzen müsste – was bei der Mutterschaftsentschädigung mit ihrem begrenzten Taggeld ohne weiteres möglich wäre. Nach der übereinstimmenden Auffassung der betroffenen Amtsstellen wie auch der Lehre ist dies allerdings nicht der Fall, weshalb die Leistungen der Mutterschaftsentschädigung nicht durch den Arbeitgeber zu ergänzen sind.

⁷ Dies bedeutet in der Regel die Lohnfortzahlung während der in einer der oben genannten Skalen (z.B. nach Berner, Zürcher oder Basler Skala).



Haben allerdings die Parteien eines Arbeitsvertrages vor der Einführung der Mutterschaftsentschädigung eine höhere und/oder längere als die gesetzliche Leistung (d.h. Lohnfortzahlung nach den genannten Skalen) vereinbart, so ist nach Ansicht des Bundesamtes für Sozialversicherung davon auszugehen, dass diese auch nach der Einführung der Mutterschaftsentschädigung Bestand hat und der Arbeitgeber unter diesem Titel die Differenz zwischen Taggeld nach EOG und dem vor der Niederkunft ausbezahlten Lohn ausgleicht, d.h. dazuzahlen muss. So wurde in Ziffer 8.3 des früheren MPA-Musterarbeitsvertrages vereinbart, dass der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr während der ersten 4 Wochen und ab dem zweiten Dienstjahr während der ersten 8 Wochen den vollen Lohn weiter bezahlt. Damit hat der Arbeitgeber während dieser Zeiten die gemäss EOG ausbezahlten Leistungen selbst entsprechend auf den vollen Lohn zu ergänzen.

In der aktuellen Ausgabe⁸ des MPA-Musterarbeitsvertrag erfolgte eine Anpassung von Ziffer 8.3, wonach sich der Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, bei Niederkunft im 2. bis 4. Dienstjahr die Leistungen gemäss EOG während 4 Wochen und bei Niederkunft ab dem 5. Dienstjahr die Leistungen gemäss EOG während 8 Wochen auf 100% des vor der Niederkunft ausbezahlten Lohnes zu ergänzen.

Soll von der bisherigen Version des MPA-Musterarbeitsvertrages auf die neue gewechselt werden, so kann dies nur durch Abschluss eines neuen Vertrages im Einverständnis beider Parteien erfolgen.

*Verfasser: lic.iur. Alexander Krausz und lic.iur. Sandro Thoma**

⁸ Ausgabe Mai 2005, sowie weitere Publikationen zum Thema sind zu beziehen unter:
http://www.fmh.ch/ww/de/pub/dienstleistungen/medizinische_praxisassistentin/mustervorlagen_lohnempfehlung.htm.

* Froriep Renggli Rechtsanwälte, Zürich.

