



Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
Commission fédérale pour les questions féminines
Commissione federale per le questioni femminili
Cummissiun federala per dumondas da las dunnas

**Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen sagt
JA zur Revision der Erwerbsersatzordnung.**

Ja sagen auch fast alle Parteien und viele Organisationen, darunter der Schweizerische Gewerbeverband, die Gewerkschaften, Frauenverbände, Familien- und Jugendorganisationen. Klar zugestimmt haben zudem der Bundesrat, der Nationalrat und der Ständerat.

AM 26. SEPTEMBER 2004

Ja

Dieses Faltblatt erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Es ist auch auf Internet verfügbar:
www.frauenkommission.ch (Rubrik Publikationen)

Bestellungen: www.frauenkommission.ch

Herausgeberin
Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern
Tel. 031 322 92 75 / Fax 031 322 92 81
ekf@ebg.admin.ch

Bern, Juni 2004

Grafische Gestaltung: Renata Hubschmied, Bern

**Am 26. September 2004
stimmen wir ab über
die Revision des Erwerbs-
ersatzgesetzes (EOG).**

**zum
Erwerbsersatz bei
Mutterschaft!**

Ja

**Ein JA macht Sinn.
Für Arbeitnehmende
und Arbeitgebende,
für Mütter und Väter,
für Kinder und
damit für uns alle.**

HEUTE

Wer heute Mutter wird und erwerbstätig ist:

- hat ein achtwöchiges Arbeitsverbot (gemäss Arbeitsgesetz).
- hat keine Garantie auf Lohnfortzahlung in dieser Zeit.
- ist abhängig von freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers oder unterschiedlichen Branchenvereinbarungen.

Die Situation ist auch für die Wirtschaft unbefriedigend:

- Es gibt grosse Unterschiede bei Leistungen und Belastungen.

MORGEN

- Gleichbehandlung aller erwerbstätigen Mütter, unabhängig von Beruf, Branche oder Wohnsitz.
- 14 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub.
- 80% Lohnersatz.
- Paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmende aus dem Fonds der revidierten Erwerbsersatzordnung.
- Gerechte Verteilung auf alle Wirtschaftszweige.
- Ein schlankes Vollzugsinstrument.

KLARER AUFTRAG

Seit 1945 besteht ein Verfassungsauftrag zur Einführung einer Mutterschaftsversicherung.

Dreimal wurden Vorlagen der Bundesversammlung vom Volk abgelehnt. Doch die Stimmberechtigten wollen eine Lösung: Die 1999 vom Volk und von den Kantonen angenommene neue Bundesverfassung sieht die Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung weiterhin vor.

Der Verfassungsauftrag ist immer noch gültig: Es besteht Handlungsbedarf!

EINFACHE LÖSUNG

Aus dem Fonds der Erwerbsersatzordnung (EO) wird der Erwerbsausfall bei Militär- und Zivildienst sowie Zivilschutz entschädigt. Mit der Revision wird auch der Erwerbsausfall bei Mutterschaft geregelt.

Wie bisher müssen alle AHV-pflichtigen Personen von ihrem Einkommen Beiträge an die AHV/IV und EO leisten. Die Entschädigungen bei Erwerbsausfall werden deshalb auch über die AHV-Ausgleichskassen der Kantone, Berufs- und Branchenverbände abgerechnet. Dies ist ein einfaches, bereits funktionierendes und eingespieltes System. Es braucht keine neue Versicherung.

DIE NEUE REGELUNG IST

fair – Alle erwerbstätigen Mütter haben Anspruch auf Erwerbsersatz von 80% während 14 Wochen nach der Niederkunft – Arbeitnehmerinnen ebenso wie Selbständig-erwerbende und mitarbeitende Ehefrauen in Gewerbe und Landwirtschaft.

kinder- und familienfreundlich – Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft unterstützt die Familien. Die meisten Frauen bleiben heute nach der Geburt ihrer Kinder berufstätig, weil sie ihre Ausbildung nutzen wollen und weil sie auf das Einkommen angewiesen sind. Dank Mutterschaftsurlaub können sie sich in den ersten Wochen voll und ganz um ihr neugeborenes Kind kümmern.

wirtschaftsverträglich – Es wird keine neue Steuer erhoben. Die Finanzierung erfolgt zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber und Erwerbstätige. Damit entfällt die einseitige finanzielle Belastung der Arbeitgeber und die ungleiche Belastung je nach Branche. Betriebe mit einem hohem Frauenanteil werden deutlich entlastet.

kostengünstig und gerecht – Die Mutterschaftsentschädigung wird ins Erwerbsersatzgesetz eingefügt. Das ist kostengünstig, weil die Leistungen über ein schon bestehendes System abgerechnet werden. Erwerbstätige Mütter und Dienstleistende werden gleich behandelt. Das ist gerecht, weil Frauen seit jeher EO-Beiträge auf ihrem Erwerbseinkommen bezahlen.

realistisch – Die vorgeschlagene Regelung ist breit abgestützt und akzeptiert. Es braucht dafür kein neues Gesetz, sondern lediglich eine Revision der Erwerbsersatzordnung. Das ist eine schlanke Lösung. In den anderen europäischen Ländern ist der Mutterschaftsschutz grosszügiger geregelt als in der Schweiz, auch im Vergleich zur neuen Regelung.



EINE GUTE LÖSUNG FÜR ERWERBSTÄTIGE MÜTTER

80% Lohnersatz während 14 Wochen

Erwerbstätigen Müttern wird während 14 Wochen nach der Niederkunft ein Erwerbsersatz garantiert. Bedingung: Die Frau war die letzten neun Monate vor der Niederkunft in der AHV obligatorisch versichert und während dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig. Damit erhalten auch Bäuerinnen und Frauen, die im Betrieb des Ehemannes mitarbeiten, einen Erwerbsersatz, wenn sie über ein eigenes AHV-pflichtiges Einkommen verfügen.

Ausbezahlt werden 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Niederkunft und zwar als Taggelder für jeden Wochentag. Der Höchstbetrag ist limitiert auf maximal 172 Franken pro Tag (wird bei einem monatlichen Einkommen von 6450 Franken erreicht). Der Anspruch gilt für maximal 98 Tage und erlischt bei vorzeitiger Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit.



AUCH MÄNNER PROFITIEREN

Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft trägt dazu bei, dass das Familienbudget bei der Geburt von Kindern weniger strapaziert wird. Das kommt auch den Partnern erwerbstätiger Frauen zugute.

Verbesserungen für Dienstleistende in Armee, Zivilschutz und Zivildienst

Das EO-Gesetz wird den Reformen der Armee und des Bevölkerungsschutzes angepasst. Die Grundentschädigung für Dienstleistende wird von heute 65 auf 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Erwerbseinkommens angehoben. Besser entschädigt werden auch die Rekruten und Personen, die während des Dienstes keinen Lohn erhalten.

Eine Investition in die nächste Generation

Der Entscheid fürs Kinderhaben fällt ein bisschen leichter, wenn sich erwerbstätige Mütter in den ersten Wochen voll dem Neugeborenen widmen können. Das Wohlergehen der Kinder hängt aber auch nachher von zufriedenen Müttern und Vätern ab. Und da spielt die Balance zwischen Familie und Beruf eine grosse Rolle. Der Mutterschaftsurlaub erleichtert den Frauen den Verbleib im Berufsleben.

Mit dem Einsatz der Mittel aus dem EO-Fonds spielt auch die Solidarität zwischen den Generationen. Ältere Frauen und Männer, die in den EO-Fonds zahlen oder gezahlt haben, leisten damit einen Beitrag für die Jungen.

Jung zu sein ist für Frauen kein Nachteil mehr

Die heutige Regelung diskriminiert junge Frauen, die eine Stelle suchen. Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber bei gleichwertigen Bewerbungen nur deshalb dem Mann den Vorzug geben, um Kosten im Falle einer Mutterschaft zu vermeiden. Nach der Revision ist diese mögliche Benachteiligung kein Thema mehr.

Mobilität auch für junge Frauen

Jeder Stellenwechsel hat heute für erwerbstätige junge Frauen Einbussen bei der Lohnfortzahlung nach einer Niederkunft zur Folge. Nach der Revision gelten gesamtschweizerisch für alle Branchen und Betriebe einheitliche Regelungen.

Stütze im Niedriglohnbereich

Viele Frauen arbeiten in Jobs und Berufen mit niedrigen Einkommen und haben damit ein Armutrisiko, welches im Falle der Mutterschaft noch verstärkt wird. Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft ist für diese Frauen eine wichtige soziale Stütze.

ENTLASTUNG FÜR DIE WIRTSCHAFT

Die Kosten werden gerechter auf die ganze Wirtschaft verteilt. Die Arbeitnehmenden beteiligen sich zur Hälfte an der Finanzierung und alle Arbeitgeber zahlen Beiträge; dies entlastet die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und die Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind. Zudem können Unternehmen auf spezielle und relativ teure Versicherungen für Taggelder bei Mutterschaft verzichten.

Während den ersten Jahren wird die Mutterschaftsentschädigung durch Reserven und Überschüsse des EO-Fonds finanziert. Auch bei einer späteren Anhebung der EO-Beiträge von insgesamt 0.3 auf 0.5% rechnet der Schweizerische Gewerbeverband mit Einsparungen für die Wirtschaft von mehr als 100 Millionen Franken pro Jahr.

Paritätische Finanzierung wird akzeptiert

Die bescheidene Erhöhung der EO-Beiträge in zwei Schritten (ab 2008 und ab 2011) führt zu einer Lohneinbusse von insgesamt zwei Lohnpromillen. Trotzdem unterstützen die Gewerkschaften die neue Regelung klar, weil sie eine stossende Lücke schliesst und allen erwerbstätigen Müttern einen minimalen Erwerbsersatz garantiert.

Bessere Lösungen weiterhin möglich

In Gesamtarbeitsverträgen oder auch in Einzelarbeitsverträgen können weiterhin Lösungen getroffen werden, welche über das gesetzliche Minimum hinausgehen, zum Beispiel ein Lohnersatz von 100% oder eine Anspruchsdauer von mehr als 14 Wochen.

Besser national statt kantonal

Ohne die Revision ist absehbar, dass weitere Kantone eigene Mutterschaftsversicherungen einführen. Das käme die Wirtschaft teurer zu stehen. Besonders für Betriebe mit Standorten in mehreren Kantonen wäre der administrative Aufwand unverhältnismässig. Eine nationale einheitliche Lösung ist ohne grossen Vollzugaufwand realisierbar.



Warum ist die heutige Rechtslage bei Mutterschaft unbefriedigend?

Es gibt bis heute keinen ausreichenden Mutterschaftsschutz für erwerbstätige Frauen. Die relevanten Bestimmungen in den verschiedenen Gesetzen und Erlassen weisen grosse Ungerechtigkeiten und Lücken auf:

Gemäss Arbeitsgesetz gilt während acht Wochen nach einer Geburt für die Mutter ein absolutes Arbeitsverbot und während 16 Wochen nur eine begrenzte Arbeitserlaubnis. Stossend ist, dass für diese Zeit keine finanzielle Absicherung besteht. Die Lohnfortzahlung während des Arbeitsverbots ist nicht gewährleistet, vor allem in Branchen, die keinen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kennen. Problematisch ist auch, dass die Lohnfortzahlung nach der Niederkunft gekürzt wird, wenn die Mutter im gleichen Dienstjahr krank war oder aus anderen Gründen der Arbeit fernbleiben musste.

Gemäss Obligationenrecht beträgt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im ersten Dienstjahr lediglich 3 Wochen. Mütter, die erst wenige Jahre gearbeitet haben oder kurz vor der Schwangerschaft den Arbeitgeber wechselten, sind nach der Niederkunft ungenügend abgesichert. Konkret: Nur wer mindestens 8 Jahre beim gleichen Arbeitgeber tätig war, erhält während 14 Wochen nach der Niederkunft einen Lohn (nach Zürcher Skala).

In Gesamtarbeitsverträgen und in der öffentlichen Verwaltung gehen die Leistungen bei Mutterschaft über das gesetzliche Minimum hinaus.

Die obligatorische Krankenversicherung deckt bei Schwangerschaft und Niederkunft nur die medizinisch bedingten Behandlungskosten, aber nicht den Lohnausfall.