



## Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin hat in rechtlicher Hinsicht verschiedene Auswirkungen. Dieses Merkblatt soll im Folgenden einen kurzen Überblick über die Rechtslage vermitteln und informiert über:

1. *Aufklärungspflicht der Arbeitnehmerin*
2. *Kündigungsschutz*
  - 2.1 Ordentliche Kündigung
    - a) Kündigung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft
    - b) Kündigung vor Beginn der Sperrfrist
  - 2.2 Fristlose Kündigung
3. *Schutz während der Arbeit*
4. *Arbeitsverbot und Absenzen*
5. *Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft*
  - 5.1 Dauer der Lohnfortzahlung ohne Taggeldversicherung nach Art. 324a Abs. 2 OR
  - 5.2 Der Arbeitgeber hat eine Taggeldversicherung abgeschlossen (Art. 324a Abs. 4 OR)
6. *Mutterschaftsversicherung (Lohnfortzahlung)*
  - 6.1 Wer hat Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung?
  - 6.2 Wann entsteht der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?
  - 6.3 Beginn und Ende des Anspruchs
  - 6.4 Höhe der Entschädigung
  - 6.5 Wie kann die Mutterschaftsentschädigung geltend gemacht werden?
  - 6.6 Durch wen erfolgt die Auszahlung?
  - 6.7 Wie ist vorzugehen, wenn Leistungen anderer Sozialversicherungen mit der Mutterschaftsentschädigung zusammenfallen?
  - 6.8 Werden auf der Mutterschaftsentschädigung Sozialversicherungsbeiträge entrichtet?
  - 6.9 Wie ist vorzugehen bei vertraglich (EAV oder GAV) besserer Lösung für die Arbeitnehmerin?

### 1. Aufklärungspflicht der Arbeitnehmerin

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin (nachfolgend AG) ist grundsätzlich nicht berechtigt, sich beim Einstellungsgespräch über eine allfällige Schwangerschaft der Bewerberin zu informieren. Dies folgt aus dem Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes (GIG). Ein Fragerecht oder sogar eine Mitteilungspflicht der Bewerberin über eine bestehende Schwangerschaft besteht nur, wenn die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unmöglich ist (z.B. Mannequin, Tänzerin, Schauspielerin, Sportlehrerin, etc oder befristete Anstellung).

## 2. Kündigungsschutz

### 2.1 Ordentliche Kündigung

#### a) Kündigung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft

##### Kündigung durch die Arbeitnehmerin:

Sie muss nicht kündigen, wenn sie schwanger ist. Sie kann auch zu keiner Kündigung gezwungen werden. Sie kann aber das Arbeitsverhältnis jederzeit freiwillig kündigen oder im gegenseitigen Einverständnis mit dem AG auflösen (Aufhebungsvertrag). Erfolgt eine derartige Aufhebung jedoch auf Druck des AG oder liegt sie nur im Interesse des AG, so kann sie durch sofortige schriftliche Anfechtung rückgängig gemacht werden.

Falls die Arbeitnehmerin nicht kündigt, muss sie nach den 14 Wochen Mutterschaftsurlaub – spätestens jedoch nach 16 Wochen, sofern sie nicht stillt (s. hinten Ziffer 4) – unaufgefordert zu den gleichen Bedingungen wieder zur Arbeit zurückkehren. Im Einzelarbeitsvertrag (EAV) oder im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kann auch ein längerer Urlaub festgelegt werden. Im gegenseitigen Einverständnis kann für die Weiterarbeit nach der Geburt eine Pensenreduktion vereinbart werden (unbedingt vor der Geburt schriftlich abmachen).

##### Kündigung durch den Arbeitgeber:

Während der Probezeit: Der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft beginnt erst nach Ablauf der Probezeit. Solange die Kündigung innerhalb der Probezeit (höchstens 3 Monate) zugeht, ist sie gültig (Art. 336c Abs. 1 OR).

Nach Ablauf der Probezeit: Der AG darf während der ganzen Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Der Schutz beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft. Die **Kündigung während dieser Zeit (Sperrfrist) ist nichtig** und muss danach wiederholt werden, wenn der AG daran festhalten will.

#### b) Kündigung vor Beginn der Sperrfrist

##### Kündigung durch den Arbeitgeber:

Wie ist die Rechtslage, wenn die Arbeitnehmerin schwanger wird, **nachdem** der AG die Kündigung ausgesprochen hat?

Eine **vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung ist gültig**, die Sperrfrist hat jedoch Auswirkungen auf die Kündigungsfrist, resp. den Kündigungstermin. Ab Beginn der Schwangerschaft ruht die Kündigungsfrist bis und mit 16 Wochen nach der Niederkunft. Danach lebt die unterbrochene Frist wieder auf. Dies bewirkt unter Umständen eine Verschiebung des Kündigungstermins, d.h. eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um bis zu 54 Wochen.

##### **Beispiel**

Frau A. hat eine Kündigungsfrist von zwei Monaten. Der AG kündigt am 28.9. auf den 31.11.2005. Frau A. wird Mitte Oktober schwanger (Geburtstermin ca. 26.7.2006). Bei einer normalen, neunmonatigen Schwangerschaft entsteht ein Kündigungsverbot von ca. 54 Wochen, d.h. die Kündigungsfrist steht bis Ende Oktober 2006 still. Bei Beginn der Schwangerschaft sind erst 14 Tage der Kündigungsfrist verstrichen, demnach wird der Kündigungsendetermin auf Ende Dezember 2006 verschoben. Wenn durch den Unterbruch der Kündigungsfrist, der Kündigungsendetermin auf einen andern statt den vertraglich oder gesetzlich vereinbarten Termin fällt, so wird die Frist nochmals verlängert, z.B. auf Ende Monat.

##### Kündigung durch die Arbeitnehmerin:

Die **Sperrfrist ist nur bei Kündigungen des AG** wirksam. Kündigt die Arbeitnehmerin selbst, läuft die Kündigungsfrist nach den vertraglich oder gesetzlich festgelegten Fristen ab.

## 2.2 Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung kann jederzeit erklärt werden, also auch **während** der Schwangerschaft (Art. 337 OR), sofern sämtliche Voraussetzungen dazu gegeben sind. Nach dem Gesetz ist sie nur möglich, wenn ein „**wichtiger Grund**“ vorliegt. Demnach muss etwas besonders Schwerwiegendes vorgefallen sein, so dass das Vertrauensverhältnis zwischen AG und Arbeitnehmerin grundsätzlich zerstört und eine Weiterarbeit während der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist (z.B. Diebstahl). Die Tatsache, dass eine Arbeitnehmerin schwanger ist, stellt grundsätzlich keinen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

## 3. Schutz während der Arbeit

Schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter dürfen nicht über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus. Sie sind so zu beschäftigen, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Durch Verordnung kann beschwerliche Arbeit untersagt oder eingeschränkt werden.

Zudem besteht ein teilweises Nacht- und Abendarbeitsverbot: Ab 8. Woche vor der Niederkunft dürfen Schwangere zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Statt Nacht- und Abendarbeit ist eine gleichwertige Tagesarbeit anzubieten, andernfalls besteht ein Anspruch auf Lohnersatz zu 80%.

## 4. Arbeitsverbot und Absenzen

Anders als bei Krankheit muss die Arbeitnehmerin nicht für jede Absenz einen Beweis ihrer Arbeitsunfähigkeit vorweisen. Schwangere und stillende Mütter dürfen **nur in ihrem Einverständnis beschäftigt** werden. Schwangere dürfen den Arbeitsplatz jederzeit verlassen oder zu Hause bleiben, wenn sie dies zum Wohl ihres Kindes oder ihrer selbst für angebracht halten. Sie müssen dem AG die Abwesenheit anzeigen.

Nach der Niederkunft sieht das Gesetz ein **Beschäftigungsverbot von 8 Wochen** vor. Anschliessend darf die Wöchnerin bis zur 16. Woche **nur mit ihrem Einverständnis** beschäftigt werden. Wer vor Ablauf von 14 Wochen nach der Geburt die Arbeit wieder aufnimmt, verliert aber den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung (siehe hinten Ziffer 5).

Eine Mutter, die nach Ablauf der 8 Wochen ihr Kind weiter stillt, kann deswegen der Arbeit ganz oder teilweise fernbleiben. Nimmt sie ihre Arbeit wieder auf, muss ihr der AG die nötige Zeit zum Stillen freigeben. Stillzeit im Betrieb ist Arbeitszeit, ausserhalb des Betriebes ist sie zur Hälfte Arbeitszeit.

## 5. Lohnfortzahlung während der Schwangerschaft

Da seit Juli 2005 die Mutterschaftsversicherung in Kraft getreten ist, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Geburt nach den entsprechenden Regelungen im EOG (Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung), siehe dazu Ziffer 6.

Die Lohnfortzahlungspflicht bei Schwangerschaft richtet sich indessen weiterhin nach Art. 324a OR: Sofern der AG keine schriftliche Regelung für die Lohnfortzahlung getroffen hat, z.B. durch Abschluss einer Taggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Fortzahlungspflicht nach der Berner Skala. Für die Arbeitnehmerin besteht demnach eine gänzlich **unterschiedliche Ausgangslage** je nachdem, ob der AG eine Taggeldversicherung abgeschlossen hat oder nicht.

### 5.1 Dauer der Lohnfortzahlung ohne Taggeldversicherung nach Art. 324a Abs. 2 OR

Diese Bestimmung regelt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des AG, wenn die Arbeitnehmerin unverschuldet der Arbeit fernbleibt. Die Dauer der Lohnfortzahlung ist beschränkt und abhängig von der Anstellungsdauer beim betreffenden AG. Massgebend ist das Dienstjahr, mit jedem neu beginnenden Dienstjahr entsteht ein neuer Anspruch. Tabellen – hier die sog. Berner Skala – bestimmen, wie lange ein

100 %iger Lohnanspruch besteht:

	während
im 1. Dienstjahr (nach 3-monatiger Anstellung)	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	1 Monat
3. bis 4. Dienstjahr	2 Monaten
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monaten
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monaten
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monaten
20. bis 24. Dienstjahr	6 Monaten
25. bis 29. Dienstjahr	7 Monaten
30. bis 34. Dienstjahr	8 Monaten
35. bis 39. Dienstjahr	9 Monaten
40. bis 44. Dienstjahr	10 Monaten

Bezüglich der **Zahlungsdauer bei Schwangerschaft** sind sich die Experten uneinig:

Nach der herrschenden Meinung entsteht pro Dienstjahr ein einziger Anspruch auf Lohnfortzahlung ungeachtet des Grundes aus dem die Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleibt. Demnach sind alle Absenzen infolge Krankheit, (ev.) Unfall, Familienanlässe und Schwangerschaft, etc. zu addieren. Ist der nach Berner Skala zugebilligte Zeitraum ausgeschöpft, erlischt die Lohnfortzahlungspflicht des AG für das laufende Dienstjahr. Die verschiedenen Arbeitsausfälle werden möglicherweise nicht alle entschädigt, weil der Lohnfortzahlungsanspruch beschränkt ist.

#### **Beispiel**

Eine Arbeitnehmerin, die im 2. Dienstjahr steht, wird schwanger. Sie war in diesem Dienstjahr bereits eine Woche krank. Fünf Wochen vor der Geburt muss sie aus gesundheitlichen Gründen aufhören zu arbeiten. Im 2. Dienstjahr hat sie demnach vor der Geburt 6 Wochen gefehlt, bezahlt wird nur der Lohn von einem Monate.

Eine Minderheit von Rechtsexperten postuliert, die Schwangerschaft begründe einen separaten Lohnfortzahlungsanspruch.

Schwangere, die ihre Arbeit niederlegen oder nicht antreten („Beschäftigung nur mit ihrem Einverständnis“), besitzen für diese Absenzen keinen Lohnanspruch, ausser sie sind in der Lage, ihre Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen (nötigenfalls mittels Arztzeugnis).

### 5.2 Der Arbeitgeber hat eine Taggeldversicherung abgeschlossen (Art. 324a Abs. 4 OR)

Der AG kann freiwillig eine Taggeldversicherung abschliessen, oft wird eine solche durch den Arbeitsvertrag (EAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgeschrieben. Die Taggeldversicherung erbringt ihre Leistung ungeachtet der Anstellungsdauer. Meistens leistet sie nur bei pathologischen Schwangerschaftsbeschwerden (Arztzeugnis) oder bei Krankheitsabsenzen, jedoch nicht bei sonstigen Absenzen der Schwangeren.

Der Umfang des Versicherungsschutzes ist unterschiedlich. Viele Gesamtarbeitsverträge schreiben eine Entschädigung von 80 % des Lohnes während einer bestimmten Maximaldauer vor. Der AG kann die Versicherungsleistungen bestimmen, darf aber die gesetzlichen Vorgaben (Berner Skala) über die Lohnfortzahlung nicht unterschreiten. Es wird eine gleichwertige Lösung verlangt, im Streitfall entscheidet der Richter, ob Gleichwertigkeit vorliegt.

## 6. Mutterschaftsversicherung (Lohnfortzahlung)

### 6.1 Wer hat Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung?

**Grundsätzlich** haben **alle Frauen, die arbeiten und dabei ein Erwerbseinkommen erzielen**, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, sofern sie im Zeitpunkt der Geburt des Kindes entweder:

- Arbeitnehmerinnen oder selbständig Erwerbende sind; oder
- als Mitarbeitende im Betrieb des Ehemannes/Konkubinatspartners/der Familie einen Barlohn erhalten; oder
- arbeitslos sind und bereits Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen oder die Anspruchsvoraussetzungen dafür erfüllen; oder
- wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig sind und deswegen Taggelder einer Sozial- oder Privatversicherung beziehen (sofern dieses Taggeld auf einem vorangegangenen Lohn berechnet wurde); oder
- in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen und weder Lohnfortzahlung noch Taggelderleistung erhalten, weil der Anspruch ausgeschöpft ist.

### 6.2 Wann entsteht der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung?

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Anspruchsberechtigten **während der letzten neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert** waren. Das sind in der Regel alle Frauen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz arbeiten.

Im Fall einer vorzeitigen Geburt reduziert sich die Frist auf:

- 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat,
- 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat,
- 8 Monate bei Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat.

Überdies müssen die Anspruchsberechtigten **in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben**. In einem EU- oder EFTA-Staat zurückgelegte Versicherungszeiten sind durch die Schweiz uneingeschränkt zu berücksichtigen.

Falls kein Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung nach Erwerbersatzgesetz (EOG) besteht, sollte der Mutter weiterhin ein gesetzlicher Lohnanspruch zustehen (Art. 324a OR, Berner Tabelle).

### 6.3 Beginn und Ende des Anspruchs

Der Taggeldanspruch beginnt grundsätzlich **nach der Geburt des (lebensfähigen) Kindes** und läuft **maximal 14 Wochen resp. 98 Tage** lang weiter, dies unabhängig von der Schwangerschaftsdauer.

Ein **Aufschub der Mutterschaftsentschädigung** ist möglich, wenn das Neugeborene mindestens drei Wochen im Spital verbleiben muss.

Bei **Mehrlingsgeburt** kann der Aufschub auch verlangt werden, wenn nur eines der Kinder im Spital bleiben muss. Erhält die Mutter einen Aufschub, beginnt der bezahlte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen erst an dem Tag, an dem das Kind zur Mutter nach Hause kommt. In der Zeit des Aufschubs kann für die Mutter eine Einkommenslücke entstehen, denn der AG hat in dieser Zeit keine Lohnfortzahlungspflicht. Diese Lücke darf jedoch nicht durch Erwerbstätigkeit überbrückt werden, denn in den ersten 8 Wochen nach Niederkunft gilt von Gesetzes wegen ein Arbeitsverbot. Hat die Mutter aber vor der Niederkunft ein Taggeld nach dem UVG, KVG oder IVG bezogen, so wird dieses Taggeld bei einem Aufschub der Mutterschaftsentschädigung weiter ausgerichtet.

**Stirbt das Kind während der Geburt oder wird es tot geboren**, so entsteht der Anspruch auf die Entschädigung, sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat, d.h. die Frau zum Zeitpunkt der Geburt in der 24. Woche ist. Der Nachweis über die Dauer der Schwangerschaft ist in solchen Fällen durch ein ärztliches Attest zu belegen (vgl. dazu Ziffer 5.5).

**Stirbt die Mutter** bei der Niederkunft oder während des Mutterschaftsurlaubs, so erlischt der Entschädigungsanspruch. Für den Todestag ist die Entschädigung noch geschuldet.

Nimmt eine Mutter ihre **Arbeit vor Ablauf der 14 Wochen** wieder auf, so erlischt der Restanspruch auf die Mutterschaftsentschädigung, unabhängig davon, ob die Mutter Teilzeit arbeitet. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung erlischt auch mit dem Tod der Mutter.

#### 6.4 Höhe der Entschädigung

Die Höhe des Taggeldes nach der Geburt entspricht **80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Mutter vor der Geburt**. Die Mutterschaftsentschädigung beträgt monatlich jedoch höchstens CHF 5'160.00; das **maximale Taggeld** beläuft sich somit auf **CHF 172.00**. Die Mutterschaftsentschädigung wird für jeden Wochentag (inkl. Samstag und Sonntag) ausgerichtet. Der Höchstbetrag der Mutterschaftsentschädigung wird bei einem Einkommen vor der Geburt von brutto CHF 6'450.00 erreicht.

##### Beispiel

Frau A. hat monatlich ein Einkommen von brutto CHF 5'100.00. Die Entschädigung berechnet sich wie folgt:

CHF 5'100.00 : 30	CHF 170.00 pro Tag
Entschädigung 80% von CHF 170.00	CHF 136.00 pro Tag
Entschädigung von CHF 136.00 pro Tag für höchstens 98 Tage	CHF 13'128.00

#### 6.5 Wie kann die Mutterschaftsentschädigung geltend gemacht werden?

Die Mutterschaftsentschädigung kann von folgenden Personen bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht werden:

- durch die **Anspruchsberechtigte** via AG, sofern sie unselbständig erwerbend ist, oder direkt, sofern sie selbständig erwerbend, arbeitslos oder arbeitsunfähig ist;
- durch den **AG**, sofern die Anspruchsberechtigte selbst es unterlässt, den Anspruch über ihn bei der Ausgleichskasse geltend zu machen, und er während der Dauer der Anspruchsberechtigung einen Lohn entrichtet;
- durch die **Angehörigen**, sofern die Anspruchsberechtigte ihren Unterhalts- und Unterstützungspflichten nicht nachkommt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung wird mit einem **offiziellen Anmeldeformular** geltend gemacht. Der AG oder die zuständige Ausgleichskasse können das Anmeldeformular abgeben. Bei den im Zeitpunkt der Niederkunft angestellten, arbeitslosen oder arbeitsunfähigen Anspruchsberechtigten bescheinigt der aktuelle bzw. der letzte AG:

- die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- den für die Mutterschaftsentschädigung massgebenden Lohn sowie
- den von ihm während der Dauer des Taggeldbezuges ausgerichteten Lohn.

Der Anmeldung sind **amtliche Ausweisschriften beizulegen**, aus denen die Personalien der Mutter ersichtlich sind, sowie das **Familienbüchlein oder die Geburtsurkunde des Neugeborenen**. Sofern das Kind verfrüht zur Welt kommt oder tot geboren wird, ist der Anmeldung ein **ärztliches Attest** beizulegen, welches über die Dauer der Schwangerschaft Auskunft gibt.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung kann bis fünf Jahre nach der Niederkunft geltend gemacht werden. Danach erlischt er ohne weitere Ansprüche.

**Zuständig ist jene Ausgleichskasse**, welcher der letzte AG der Anspruchsberechtigten angeschlossen ist, bzw. bei selbständig erwerbenden Müttern die Ausgleichskasse, der sie die Beiträge zu zahlen hat. Für Arbeitslose ist stets nur jene Ausgleichskasse zuständig, welcher der letzte AG angeschlossen ist. Dies gilt auch dann, wenn die Unternehmung des letzten Arbeitgebers (beispielsweise nach einem Konkurs) aufgelöst wurde.

Gilt die Mutter dagegen im Sinne des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) als Nichterwerbstätige (z.B. ganzjähriger Bezug eines Taggeldes der Unfall- oder Krankenversicherung) oder ist sie noch nicht beitragspflichtig, weil sie das beitragspflichtige Alter noch nicht erreicht hat (1. Januar des der Vollendung des 17. Altersjahrs folgenden Jahres), so liegt die Zuständigkeit bei der kantonalen Ausgleichskasse des Wohnsitzkantons.

### 6.6 Durch wen erfolgt die Auszahlung?

Leistet der **Arbeitgeber** der Mutter für die Dauer des Anspruchs Lohnfortzahlung, so zahlt die zuständige Arbeitslosenkasse die Mutterschaftsentschädigung dem Arbeitgeber aus.

Die Anspruchsberechtigte kann – bei Differenzen mit dem Arbeitgeber oder wenn besondere Umstände vorliegen – die direkte Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung durch die Ausgleichskasse verlangen. (Besondere Umstände sind u.a., wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig oder säumig ist oder wenn er keine Kenntnis von Tatsachen erhalten soll, die eine andere Erwerbstätigkeit der Mutter betreffen wie Lohnhöhe, selbständige Erwerbstätigkeit).

Bei den übrigen Fällen zahlt die **Ausgleichskasse** die Mutterschaftsentschädigung direkt an die Anspruchsberechtigte oder an die auszahlungsberechtigte Person aus. Die Anspruchsberechtigte kann verlangen, dass die Entschädigung ihren unterhalts- oder unerstützungsberechtigten Angehörigen ausbezahlt wird.

Sollte die Mutterschaftsentschädigung weniger als CHF 200.00 betragen, so wird sie erst Ende Mutterschaftsurlaub ausbezahlt.

### 6.7 Wie ist vorzugehen, wenn Leistungen anderer Sozialversicherungen mit der Mutterschaftsentschädigung zusammenfallen?

Bezieht die Anspruchsberechtigte bis unmittelbar vor der Geburt des Kindes ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, obligatorischen Unfallversicherung, obligatorischen Krankenversicherung oder der Militärversicherung, so entspricht die **Entschädigung mindestens dem bisherigen Taggeld** und zwar ungeachtet des Höchstbetrages nach Art. 16f EOG.

Taggeldversicherungen nach VVG, welche Taggelder bei Mutterschaft vorsehen, sind mit Inkraftsetzung der Mutterschaftsentschädigung auf den 1. Juli 2005 dahin gefallen.

Eine **Ausnahme** besteht jedoch bei der **freiwilligen Taggeldversicherung nach KVG**. Diese Leistungen sind ergänzend zur Mutterschaftsentschädigung bis zur Höhe des vollen versicherten Lohnes zu erbringen, jedoch werden sie durch das Überentschädigungsverbot gemäss Art. 69 ATSG eingeschränkt.

### 6.8 Werden auf der Mutterschaftsentschädigung Sozialversicherungsbeiträge entrichtet?

Die anstelle des Lohnes direkt ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen. Daher müssen **darauf AHV-IV- und EO-Beiträge** entrichtet werden. Die **Beiträge** an die Versicherungen **nach BVG, KVG, aber auch VVG** sind ebenfalls geschuldet. Für die Arbeitnehmende wird zudem der Beitrag an die **Arbeitslosenversicherung** abgezogen. Den

Beitrag des Arbeitgebers übernimmt hingegen der Ausgleichsfonds (EO-Fonds). Sofern der Arbeitgeber anstelle des Lohnes das Mutterschaftsgeld bezahlt, muss er die Abzüge mit der Ausgleichskasse abrechnen.

Auf der Mutterschaftsentschädigung ist **keine Prämie der Unfallversicherung** zu entrichten.

### **6.9 Wie ist vorzugehen bei vertraglich (EAV oder GAV) besserer Lösung für die Arbeitnehmerin?**

Hat der Arbeitgeber vor dem 1. Juli 2005 im EAV oder im GAV einen grosszügiger bezahlten Mutterschaftsurlaub gewährt, so bleibt dieser Anspruch bestehen. Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung entsteht auch in diesem Fall, doch der Arbeitgeber kann die Mutterschaftsentschädigung während der Dauer der Lohnfortzahlung verrechnen.

#### **Abkürzungen:**

AHVG: Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetz

AG: Arbeitgeber / Arbeitgeberin

ARG: Arbeitsgesetz

BVG: Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge

EAV: Einzelarbeitsvertrag

EOG: Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung

GAV: Gesamtarbeitsvertrag

GIG: Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau

IVG: Invalidenversicherungsgesetz

KVG: Krankenversicherungsgesetz

OR: Obligationenrecht

UVG: Unfallversicherungsgesetz

VVG: Versicherungsvertragsgesetz

#### **Quellenangaben:**

Brühwiler J.: Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Haupt, Bern, 1996

Brunner/Bühler/Waeber: Kommentar zum Arbeitsvertrag, Bern, 1990

Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez: Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Basel, 2005

Centre Patronal: Ausgabe Nr. 76, April 2005

Geiser/von Känel/Wyler: Arbeitsgesetz, Stämpfli, Bern, 2005

Gloor W. in ArbR, Zürich, 1992

Kreisschreiben über die Mutterschaftsentschädigung, Bundesamt für Sozialversicherung, 318.710d

Kuhn/Koller: Aktuelles Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, Verlag WEKA

Rehbinder M.: Berner Kommentar Bd. VI 2/2/1 und 2/2/2, Der Arbeitsvertrag, Bern 1985 und 1992

Reinmann J.: Referat Tagung vom 23. August 2005 betr. Mutterschaftsurlaub ... , IRP-HSG St. Gallen

Rudolph R.: Stellenbewerbung und Datenschutz, SSA 40, Bern 1997

Streiff U./v. Kaenel A: Arbeitsvertrag, Zürich, 5. Auflage 1992 und 6. Auflage 2006

Seco: Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, Bern 2001

Vischer F.: Der Arbeitsvertrag, Helbing & Lichtenhahn, Basel 2. Auflage 1994 und 3. Auflage 2005