

## Information über die Mutterschaftsversicherung

Ab dem 1. Juli 2005 haben erwerbstätige Mütter ein Anrecht auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Diese neue obligatorische Mutterschaftsversicherung über Erwerbsersatzordnungs-Beiträge bringt auch Anpassungen für den Arbeitgeber im Bereich der beruflichen Vorsorge. Da die Bezahlung der Beiträge für die berufliche Vorsorge im Erwerbsersatzgesetz (EOG<sup>1</sup>) nicht geregelt ist, muss für eine Lösung auf die in der Folge der Revision angepassten, für die berufliche Vorsorge relevanten Gesetzesartikel<sup>2</sup> zurückgegriffen werden.

### Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung

Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben erwerbstätige, arbeitslose und arbeitsunfähige Frauen, die

- während neun Monaten vor der Geburt im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren und
- in diesen neun Monaten mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausübten.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Niederkunft und endet mit der teilweisen oder ganzen Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit, spätestens jedoch nach 14 Wochen.

Die Mutterschaftsentschädigung ist als Taggeld ausgestaltet. Die Entschädigung beläuft sich auf 80 % des vor der Niederkunft durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens, höchstens aber auf CHF 196 pro Tag (dies entspricht einem Jahreslohn von CHF 88'200).

Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung muss bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse durch den Arbeitgeber, die Mutter oder Angehörige der Mutter bis fünf Jahre nach der Niederkunft geltend gemacht werden (vgl. Art. 17 und 20 EOG<sup>1</sup>). Entsprechende Formulare und weitere Informationen zur Mutterschaftsversicherung finden Sie unter [www.ahv.ch](http://www.ahv.ch).

### Lohnfortzahlungspflicht

Sofern die Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen bisher nichts weiter zum Thema Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Geburt regelten, richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Obligationenrecht (OR<sup>3</sup>). Gemäss Art. 324a Abs. 1 OR erhält eine Mutter im ersten Dienstjahr bis 3 Wochen nach der Geburt ihren Lohn, bei einem längeren Dienstverhältnis richtet sich die Lohnfortzahlung nach der von der kantonalen Gerichtspraxis entwickelten Berner, Basler oder Zürcher Skala. Während dieser Lohnfortzahlungspflicht sind auf dem Lohn die reglementarisch geschuldeten BVG-Beiträge (gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG<sup>4</sup>, und dem Pensionskassen-Reglement) zu entrichten. Während dieser Lohnfortzahlungspflicht wird dem Arbeitgeber die Mutterschaftsentschädigung seiner Angestellten ausgerichtet.

---

<sup>1</sup> Systematische Sammlung des Bundesrechts (SR) 834.1

<sup>2</sup> BVG 8 Abs. 3; OR 324a Abs. 3; 329; 329b Abs. 3; 329f; 362 Abs.1; 329f; vgl. Anhang in AS 2005/1429

<sup>3</sup> SR 220

<sup>4</sup> SR 831.40

### **Mutterschaftsentschädigung**

Nach der vorerwähnten Lohnfortzahlungspflicht muss der Arbeitgeber zwar keinen Lohn mehr bezahlen (Arbeitgeber «leitet» die Mutterschaftsentschädigung weiter), aber aufgrund von Art. 8 Abs. 3 BVG muss der Vorsorgeschutz zumindest im BVG-Obligatorium (Minimalversicherung) beibehalten werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin mindestens auf dem koordinierten Lohn weiterhin BVG-Beiträge gemäss Vorsorge-Reglement bezahlen müssen.

### **Freiwillige Lohnanpassung**

Gemäss Art. 8 Abs. 3 BVG können die Angestellten die Herabsetzung des Lohnes verlangen. Die BVG-Beiträge sind nur noch auf dem herabgesetzten Lohn - der effektiven Mutterschaftsentschädigung - geschuldet.

### **Verbindlichkeit**

Die Lohnfortzahlungspflicht und die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub sowie die entsprechend zu leistenden BVG-Beiträge sind relativ zwingend, d. h. sie dürfen vertraglich nur zu Gunsten und nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin abgeändert werden<sup>5</sup>. Ausnahme bildet dabei die Aufnahme der Erwerbstätigkeit vor Ablauf der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, natürlich nur im Einverständnis mit der Angestellten. Selbstverständlich sind bessere Lösungen, wie längere Lohnfortzahlung in den ersten Anstellungsjahren und vom Arbeitgeber freiwillig entrichtete BVG-Beiträge auf dem ganzen Lohn, möglich.

### **Auszug aus unserem Vorsorgereglement Art. 3, Ziff. 5**

*«Sinkt der Jahreslohn eines versicherten Arbeitnehmers vorübergehend wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit oder ähnlichen Gründen, bleibt der bisher anrechenbare Lohn gültig, solange eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht bzw. der Mutterschaftsurlaub dauert. Der Arbeitnehmer kann jedoch eine Herabsetzung des anrechenbaren Lohns verlangen.»*

### **Austritt nach dem Mutterschaftsurlaub**

Tritt eine Versicherte nach dem Mutterschaftsurlaub aus der Kanzlei aus, ist uns dies mit dem Dienstaustrittsformular zu melden. Bitte melden Sie uns Mutationen rasch, damit wir eine korrekte Beitragsrechnung erstellen können.

Bern, im Januar 2013

---

<sup>5</sup> vgl. Art. 362 OR