

## Mutterschaftsentschädigung MSE

**Am 1. Juli 2005 treten die neuen Bestimmungen über den Erwerbssersatz bei Mutterschaft in Kraft. Damit ändern in vielen Betrieben nicht nur die versicherungstechnischen Umstände, auch die Gesamtarbeitsverträge (GAV) und Personalreglemente können davon betroffen sein.**

Bei der Mutterschaftsentschädigung handelt es sich, wie die Bezeichnung anmerkt, nicht um eine Versicherung, welche allgemein abgeschlossen werden kann, sondern um eine Entschädigung, an die verschiedene Bedingungen geknüpft ist, analog der Entschädigung bei Militär- und Zivildienstleistenden Personen, aus dessen Fonds diese ja auch finanziert wird.

**Anspruch** auf eine Entschädigung haben jene Frauen, welche:

- während neuen Monaten unmittelbar vor der Niederkunft obligatorisch AHV versichert waren
- und in dieser Zeit mindestens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben (EU-/EFTA-Zeiten werden angerechnet)

Bei vorzeitiger Niederkunft reduzieren sich diese Fristen entsprechend. Für die Mindesterwerbsdauer sind weder Regelmässigkeit noch Pensum massgebend, sondern lediglich die Ausrichtung eines Lohnes für die verrichtete Tätigkeit, mehrere befristete Tätigkeiten werden addiert. Angerechnet werden bezahlte Ferien, sowie die Leistungsdauer von Taggeldversicherungen aus ALV/IV/EO, Unfall- oder Krankentaggeldversicherungen.

**Beginn** des Anspruchs ist die Geburt eines lebensfähigen Kindes, bei Totgeburt oder Tod kurz nach Geburt besteht der Anspruch ab der 23. Schwangerschaftswoche. Ein Aufschub der Entschädigung kann durch die Mutter beantragt werden, wenn das Kind nach der Geburt längere Zeit im Spital bleiben muss. Die Anmeldung erfolgt im Normalfall durch den Arbeitgeber, bei selbständiger Tätigkeit, Arbeitslosigkeit oder –unfähigkeit durch die Mutter selber, ev. durch die Angehörigen, wenn die Mutter der Unterstützungspflicht nicht nachkommt.

Der Anspruch **endet** immer mit der Erwerbsaufnahme der Mutter, in jedem Fall jedoch 14 Wochen nach der Niederkunft. Der Anspruch verjährt 5 Jahre nach der Niederkunft. Für die **Geltendmachung** des Anspruchs sind die verschiedenen amtlichen Formulare zu verwenden.

**Berechnet** wird die Entschädigung aufgrund des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Analog zahlreicher Versicherungen und der EO beträgt diese 80 %, höchstens jedoch CHF 172.00. Bezog eine Frau vor der Niederkunft aufgrund von Krankheit/Unfall oder Arbeitslosigkeit ein Taggeld, wird die Höhe dieses Taggeldes für die MSE weitergeführt, ungeachtet des vorgenannten Höchstbetrages. Die maximale Entschädigungsdauer beträgt 98 Tage (14 Wochen x 7).

### **Berechnungsbeispiele unselbständig Erwerbende:**

Lohn 3'800 à 80 % = 3'040 / 30 Tage = 101.35 Tagesansatz  
Lohn 6'450 à 80 % = 5'160 / 30 Tage = 172.00 Tagesansatz  
Lohn 8'500 à 80 % = 6'800 / 30 Tage = 226.70 => Maximalsatz à 172.00

### **Berechnungsbeispiele selbständig Erwerbende:**

Jahreseinkommen 55'000 à 80 % = 44'000 / 360 Tage = 122.20  
Jahreseinkommen 77'400 à 80 % = 61'920 / 360 Tage = 172.00  
Jahreseinkommen 90'000 à 80 % = 72'000 / 360 Tage = 200.00 → Maximalsatz à 172.00

Die **Auszahlung** erfolgt bei bestehenden Arbeitsverhältnissen an den Arbeitgeber. Da die Entschädigung Lohnersatz darstellt ist diese AHV-pflichtiges Einkommen (analog EO) und der Arbeitgeber erhält den Entschädigungsbetrag zuzüglich AHV-Arbeitgeberbeiträge ausbezahlt. Erfolgt die Auszahlung an die Mutter direkt, werden diese um die Arbeitnehmerbeiträge gekürzt und diese weitergeleitet (Arbeitsverhältnis bestehend). Bei selbständig Erwerbenden stellt die Entschädigung AHV-pflichtiges Einkommen dar und ist der Erfolgsrechnung gutzuschreiben.

Auf der Mutterschaftsentschädigung sind folgende **Abzüge** vorzunehmen:

- AHV gemäss obigen Ausführungen
- KEINE UVG-Prämien
- KTG- / KVG-Prämien
- BVG-Prämien

Verschiedene weitergehende Bestimmungen zur Entschädigung der Versicherungsträger untereinander etc. würden den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Wesentlich ist, dass sämtliche Krankentaggeldversicherungsverträge nach **Versicherungsvertragsgesetz (VVG)**, und damit die Mehrzahl der Verträge, in bezug auf die enthaltenen Punkte zur Versicherung bei Mutterschaft hinfällig werden. Und zwar unabhängig davon, ob dies der Arbeitgeber wünscht oder nicht. Damit kann es vorkommen, dass seine Arbeitnehmerinnen nach dem 1. Juli schlechter gestellt wird, als vorher.

Die Verträge nach **Krankenversicherungsgesetz (KVG)** bleiben unverändert bestehen, inkl. die auf die Mutterschaft entfallenden Paragraphen.

Auch die Klauseln eines allfällig geltenden **Gesamtarbeitsvertrages (GAV)** können durch das Inkrafttreten des Gesetzes beeinflusst werden. Sieht der GAV zum Beispiel vor, dass die Branche 16 Wochen 80 % bezahlen muss, bedeutet dies eine Schlechterstellung und ist damit gegen den GAV. Hier empfiehlt es sich, die Publikationen der Verbände und Gewerkschaften zu konsultieren. Diverse Verbände haben bereits kommuniziert, ob/dass die entsprechenden Passagen entfallen. Unsere Abklärungen beim Rechtsdienst haben keine abschliessende Stellungnahme ergeben, es wird auf die Sozialpartner verwiesen.

Auch das **Personalreglement** ist eventuell anzupassen. Viele Betrieben ermöglichen es ihren Mitarbeiterinnen, den festgelegten Schwangerschaftsurlaub (z. B. 16 Wochen) zu unterteilen und davon 2 / 4 / ? Wochen bereits vor der geplanten Niederkunft zu beziehen. Anschliessend wird die Arbeit nach Erreichen der gesamten Urlaubszeit wieder aufgenommen. Dies ist dann problematisch, wenn die Erwerbsaufnahme vor Ablauf der 98 Tage nach Niederkunft wieder aufgenommen wird, da mit der Erwerbsaufnahme der Anspruch auf MSE erlischt und der Arbeitgeber zwar vorher die Auszeit bezahlt hat, nachher aber nicht die gesamte Entschädigung erhalten wird.

Für weitere Fragen wenden Sie sich unverbindlich telefonisch an uns.