



Labor Law Newsletter Switzerland

Neue Mutterschaftsversicherung tritt am 1. Juli 2005 in Kraft

Am 1. Juli 2005 werden die neuen Bestimmungen über die Mutterschaftsversicherung in Kraft treten, welche in das Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung (EOG) integriert werden. Die Einführung der neuen Mutterschaftsversicherung ist sowohl für Arbeitgeber als auch für die betroffenen Arbeitnehmerinnen von grosser Bedeutung.

Die Mutterschaftsversicherung wird durch die EO-Zuschläge zu den AHV-Beiträgen finanziert. Der bestehende EO-Lohnabzug von je 0,15% (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerabzug) wird vorerst beibehalten. Mittelfristig ist eine Erhöhung der Beiträge absehbar.

Einen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigungen haben sowohl Arbeitnehmerinnen und selbstständig erwerbende Frauen als auch arbeitslose Frauen, sofern sie Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung haben. Voraussetzung für die Bezugsberechtigung ist, dass die betreffende Frau während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt AHV-versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 172 pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von CHF 6'450 erreicht. Der Anspruch beginnt mit dem Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen. Er wird vom Arbeitgeber (bei selbstständig erwerbenden Müttern von diesen selber) bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend gemacht.

Bestehende Privatversicherungsverträge, die Taggelder bei Mutterschaft vorsehen, fallen beim Inkrafttreten der Bestimmungen über die Mutterschaftsversicherung von Gesetzes wegen dahin. Vorausbezahlte Prämien müssen die

Versicherungen zurückerstatten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie rechtzeitig vor in Kraft treten der Mutterschaftsversicherung mit ihrer Versicherung Kontakt aufnehmen, um den weiteren Handlungsbedarf zu klären. Arbeitnehmerinnen können etwa bei einer Privatversicherung über das gesetzliche Maximum hinaus für die Folgen der Mutterschaft versichert werden.

Ausserdem besteht Handlungsbedarf für Arbeitgeber im Hinblick auf bestehende Einzelarbeitsverträge und/oder Allgemeine Arbeitsbedingungen. Hier ist insbesondere sicherzustellen, dass Arbeitgeber auf Grund überholter Vertragsbestimmungen nicht ungewollt für die von der Mutterschaftsversicherung nicht abgedeckte Lohndifferenz haften, nachdem eine allfällige Deckung durch eine Privatversicherung weggefallen ist.

28. April 2005

Thomas Loher

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:
Thomas Loher (t.loher@thouvenin.com)