

Eidgenössische Volksabstimmung vom 26. September 2004

Änderung vom 3. Oktober 2003 des Erwerbssersatzgesetzes EOG (für Dienstleistende und bei Mutterschaft)

Argumentarium des Rates SEK

1. Zukunft der Familie

Im „Wort der Kirchen“ widmeten der SEK und die SBK der Familie ein ganzes Kapitel (Kap. 3: „Familie: Leben in Verbundenheit“). Dort gaben sie angesichts der neuen Armut, die namentlich junge Familien trifft, ihrer Sorge über die Zukunft der Familie Ausdruck. Die Kirchen haben erkannt, dass die Familiengemeinschaft ein Ort der Sozialisierung und der Vermittlung von Werten ist, den es zu schützen und zu bewahren gilt. Fundamentale christliche Werte wie Liebe, Treue und Vertrauen können in der Familie gelebt werden. Die Familie ist eine Lerngemeinschaft, in der man einüben kann, den anderen zu achten, Konflikte zu bewältigen, Ressourcen, aber auch Freuden und Pflichten zu teilen. Wenn es den Familien gelingt, in diesem Geiste zu leben, so ist die Familie ein „wichtiger Baustein der Humanisierung unserer Gesellschaft.“ (Abs. 64). In diesem Sinn dient die soziale Zelle der Familie der gesamten Gesellschaft, indem sie auf das Leben in der Gesellschaft vorbereitet. Eine Familie zu gründen und eine Familiengemeinschaft aufzubauen ist also keine blosse Privatsache, sondern wirkt sich auf die gesamte Gesellschaft aus. Wer sich aber heute zur Familiengründung entschliesst, wird von der Gesellschaft nicht genügend unterstützt.

⇒ Weil die Zukunft der Gesellschaft weiten Teils von der Zukunft der Familie abhängt, engagiert sich der SEK für Initiativen, die es ermöglichen, diese Familiengemeinschaft in Fülle zu leben. Im „Wort der Kirchen“ bemerkt der SEK, das sozioökonomische Wohl der Familie liege in der Verantwortung aller. „Das Entstehen für die Familien ist eine innovative, zukunftsgerichtete Aufgabe, die unser ganzes Gemeinwesen in Pflicht nimmt“ (Abs. 65).

2. Ermutigung zur Gründung einer Familie

In der gegenwärtigen Situation besteht für junge Paare kein Anreiz zur Familiengründung. Mit acht Wochen obligatorischer Arbeitspause nach der Geburt wird der Familie eine äusserst kurz bemessene Frist zur Integration des neu geborenen Kindes zugestanden.

⇒ Ist das Familieneinkommen dank der EO-Leistungen während der ersten 14 Wochen nach der Geburt eines Kindes gesichert, wird die Familie ihre neue Situation entspannter und gelassener bewältigen.

3. Korrektur einer Inkonsequenz in der schweizerischen Gesetzgebung

Das Arbeitsgesetz sieht für Wöchnerinnen ein achtwöchiges Arbeitsverbot vor. Erwerbstätige Frauen haben bei Mutterschaft, wie bei Krankheit oder Unfall, Anspruch auf dreiwöchige

Lohnfortzahlungen (Obligationenrecht, Art. 324a, Abs. 3). Diese Bestimmung gilt im ersten Jahr des Anstellungsverhältnisses. Die Dauer der Lohnfortzahlung kann nach dem ersten Dienstjahr steigen.

⇒ Mit der Einführung einer Erwerbsersatzentschädigung für Frauen wird eine Inkonsequenz der schweizerischen Gesetzgebung korrigiert. Die Gesetzesvorlage sieht eine auf 14 Wochen verlängerte Mutterschaftsentschädigung vor und garantiert der erwerbstätigen Frau ein (auf 172 Franken plafoniertes) Taggeld in der Höhe von 80 Prozent ihres durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn die Frau während mindestens fünf Schwangerschaftsmonaten einer Lohnarbeit nachgegangen ist.

4. Respektierung eines Grundrechtes

Seit bald 60 Jahren besteht ein Verfassungsauftrag zur Einrichtung einer Mutterschaftsversicherung. Doch bis zum heutigen Tag gibt es keinen Rechtsanspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Verschiedene, nicht aufeinander abgestimmte Gesetze regeln den Mutterschaftsschutz (Krankenversicherungsgesetz, Arbeitsgesetz, Obligationenrecht). Einzig der Kanton Genf hat 1999 eine eigene Mutterschaftsversicherung eingeführt.

⇒ Der Bund kann die Finanzierung der Mutterschaft nicht einfach der Verantwortung der Kantone überlassen. Eine gesetzliche Regelung auf Bundesebene drängt sich auf. Eine Lösung auf Bundesebene würde verhindern, dass andere Kantone dem Genfer Beispiel folgten und schliesslich 26 verschiedene Gesetze nebeneinander existierten müssten.

5. Gleichheit Mann-Frau und Mann-Mann

Gemäss der heute gültigen Gesetzgebung entrichtet die gesamte erwerbstätige Bevölkerung Beiträge an die EO. Frauen kommen jedoch nur in Einzelfällen in den Genuss von Leistungen. Der Leistungsanspruch beschränkt sich auf Rekruten in der Grundausbildung, auf Dienstleistende in Armee (wenig Frauen), Zivildienst oder Zivilschutz. Gemäss der heute gültigen Gesetzgebung ist der Sold für Zivilschutzdienst niedriger als für die übrigen Dienste.

⇒ Dank der Revision haben erwerbstätige Frauen bei Mutterschaft Anspruch auf EO-Leistungen. Personen, die ihre Grundausbildung beim Zivilschutz absolvieren (seit Einführung der Armee XXI obligatorisch), werden dieselben Leistungen erhalten wie die Rekruten. Für erwerbstätige Dienstleistende in Armee, Zivilschutz und Zivildienst wird die Entschädigung von 65 % auf 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens angehoben. Die gesamte erwerbstätige Bevölkerung wird dieselben Rechte haben und nach derselben Quote des Erwerbseinkommens entschädigt.

6. Brücke zwischen Mutterschaft und Arbeitswelt

Vorgesehen sind EO-Leistungen für Angestellte, Selbständigerwerbende und für Frauen, die mit kleinen Arbeitspensen zum Familienunterhalt beitragen, falls der Zusatzerwerb deklariert wird, nicht aber für Hausfrauen und Adoptivmütter.

⇒ Mindestens die erwerbstätigen Frauen werden in Zukunft von einem auf 14 Wochen verlängerten Mutterschaftsurlaub profitieren. Mit der finanziellen Absicherung während dieser Zeit werden günstigere Voraussetzungen für die Integration des neu geborenen Kindes in den Kreis der Familie geschaffen.

7. Gerechtere Lastenverteilung zwischen Angestellten und Arbeitgeber-inne-n

Die EO wird paritätär von Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft finanziert. Obwohl bis heute keine Mutterschaftsversicherung existiert, geben die Arbeitgeber derzeit dennoch mehr als 350 Millionen Franken für den Mutterschaftsurlaub ihrer Angestellten aus. Bestimmungen des Obligationenrechtes und der individuellen Arbeitsverträge verpflichten sie dazu.

⇒ In Zukunft werden die Kosten für den Mutterschaftsurlaub gleichmässiger zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft aufgeteilt. Dank der Kostenumverteilung werden die Belastungen für die Arbeitgeber sinken.

8. Eine Diskriminierung beheben

Unter dem heute gültigen Gesetz geht der Arbeitgeber, der eine junge Frau anstellt, Risiken ein: Bei Mutterschaft wird sein Kostenaufwand steigen (im Minimum drei Wochen Lohnfortzahlung; weitere Leistungen je nach Arbeitsvertrag). Aus diesem Grund ziehen es Arbeitgeber häufig vor, bei gleicher Qualifikation andere Bewerber zu berücksichtigen. Einige üben von Anfang an Druck auf die Bewerberin aus, damit es erst gar nicht zu dieser Situation kommt.

⇒ Mit der Entrichtung von EO-Leistungen an Frauen würde dieser Art von Chancenungleichheit ein Ende bereitet.

9. Die Finanzierung

Bis 2006 werden die EO-Leistungen aus den Reserven der heutigen Erwerbsersatzkasse finanziert. Die Gesetzesvorlage sieht vor, die Prämien zwischen 2007/2008 von 0,3 % auf 0,4 %, ab 2009 auf 0,5 % zu erhöhen.

⇒ Die Finanzierung der EO wird durch die solidarischen Beiträge der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung und der Arbeitgeberschaft gesichert. Gemäss den Berechnungen des unterstützenden nationalrätischen Komitees, zusammengesetzt aus Vertreter-inne-n aller grossen Parteien¹, werden die tatsächlichen Ausgaben für den Mutterschaftsurlaub die heutigen Kosten (382 Millionen Franken) um 100 Millionen Franken übersteigen. Dank der Umverteilung werden die Gesamtkosten jedoch angemessen zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft aufgeteilt.

10. Respektierung des Volkswillens

Gemäss den Gegnern der Gesetzesvorlage trägt diese dem Volkswillen nicht Rechnung, sei doch eine entsprechende Vorlage bereits dreimal abgelehnt worden.

⇒ Ein unhaltbares Argument: Was das Schweizervolk ablehnte, waren ganz lediglich allzu komplizierte Gesetzesvorlagen und Initiativen. Gegen das Prinzip der Mutterschaftsversicherung hat es sich hingegen nie ausgesprochen. Ganz im Gegenteil: 1999 hat es die Teilrevision der Bundesverfassung angenommen, welche die eidgenössischen Behörden verpflichtet, eine Mutterschaftsversicherung einzurichten (Art. 116, Abs. 3).

¹ „Schweizerisches Komitee für einen wirtschaftsverträglichen Mutterschaftsurlaub – Ja zur Revision des Erwerbsersatzordnung“

11. Die Solidarität in der Gesellschaft erhöhen

Die Gegner der Gesetzesvorlage argumentieren, ein solcher Ausbau der Leistungen des Sozialstaates sei nicht zu verantworten.

⇒ Die Gesetzesvorlage ist lediglich die praktische Umsetzung des anlässlich der Teilrevision der Bundesverfassung bekundeten Volkswillens zur Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Die Kosten für den Mutterschaftsurlaub sind eine Realität und werden heute grossenteils von der Arbeitgeberschaft getragen. Die Erweiterung des EOG auf die Mutterschaft hat keinen neuen Typ von Lohnabzügen zur Folge, weder für die Arbeitgeber, noch für die Arbeitnehmer-innen. Es handelt sich weniger um die Einführung eines neuen Systems von Sozialleistungen als vielmehr um die Schliessung einer Gesetzeslücke mit Hilfe eines bereits bestehenden gesetzlichen Rahmens.

Verabschiedet vom Rat SEK
Bern, 8. Juni 2004 / SCH

Für weiter Auskünfte

Dr. theol. Martina Schmidt
Beauftragte für Diakonie und soziale Fragen

Tel: +41 31 370 25 29

E-Mail: martina.schmidt@sek-feps.ch