

**Beobachter**  
EDITION

IRMTRAUD BRÄUNLICH KELLER

# Mutter werden – berufstätig bleiben

Möglichkeiten – Rechte – Lösungen



**Mutter werden – berufstätig bleiben**

*Für Irene*

Beobachter-Edition  
© 2019 Ringier Axel Springer Schweiz AG, Zürich  
Alle Rechte vorbehalten  
[www.beobachter.ch](http://www.beobachter.ch)

Herausgeber: Der Schweizerische Beobachter, Zürich  
Lektorat: Käthi Zeugin, Zürich  
Reihenkonzept: [fraufederer.ch](http://fraufederer.ch)  
Umschlagillustration: [illumueller.ch](http://illumueller.ch)  
Satz: Rebecca De Bautista  
Herstellung: Bruno Bächtold  
Druck: CPI Books GmbH, Ulm

ISBN 978-3-03875-199-1



Zufrieden mit den Beobachter-Ratgebern?  
Bewerten Sie unsere Ratgeber-Bücher im Shop:  
[www.beobachter.ch/buchshop](http://www.beobachter.ch/buchshop)

Mit dem Beobachter online in Kontakt:



[www.facebook.com/beobachtermagazin](https://www.facebook.com/beobachtermagazin)



[www.twitter.com/BeobachterRat](https://www.twitter.com/BeobachterRat)



IRMTRAUD BRÄUNLICH KELLER

# Mutter werden – berufstätig bleiben

Möglichkeiten – Rechte – Lösungen

Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis

**Beobachter**  
EDITION

## **Die Autorin**

**Irmtraud Bräunlich Keller**, lic. rer. pol. und langjährige Arbeitsrechtsspezialistin im Beobachter-Beratungszentrum, hat selber als berufstätige Mutter zwei Kinder grossgezogen. Sie ist auch Autorin der Beobachter-Ratgeber «Arbeitsrecht», «Flexible Jobs: Temporär, Teilzeit, Freelance», «Job weg. Wie weiter bei Kündigung und Arbeitslosigkeit?» und «Mobbing am Arbeitsplatz» sowie Co-Autorin von «Fair qualifiziert?», «OR für den Alltag» und «Plötzlich Chef».

## **Dank**

Die Autorin dankt Gitta Limacher, Anne Sciavilla, Katharina Siegrist und Hanneke Spinatsch vom Beobachter-Beratungszentrum für das kritische Gegenlesen einzelner Kapitel sowie Käthi Zeugin für das wie immer sehr professionelle Lektorat und wichtige Anregungen. Ein grosser Dank gebührt auch allen Müttern, die bereit waren, für diesen Ratgeber aus ihrem Berufs- und Familienleben zu erzählen.

Stand Gesetze und Rechtsprechung: Juni 2019



### **Download-Angebot zu diesem Buch**

Alle Musterbriefe finden Sie unter [www.beobachter.ch/download](http://www.beobachter.ch/download) (Code 1991). Sie können sie herunterladen und an Ihre Situation anpassen.

# Inhalt

Vorwort .....	11
---------------	----

## 1 Wir planen eine Familie ..... 13

Mutter werden – was heisst das für meine Karriere? .....	14
--	----

Immer mehr Mütter sind berufstätig .....	15
--	----

Rechtliche Rahmenbedingungen für Mütter .....	15
---	----

Altersvorsorge nicht vergessen .....	19
--------------------------------------	----

Erwerbsmodelle und Rollenverteilung aushandeln .....	25
--	----

Hausarbeit ist immer noch Frauensache .....	26
---	----

Die rechtliche Stellung der Väter in der Arbeitswelt .....	26
--	----

Wie wollen wir uns organisieren? .....	28
--	----

Diskriminierungsverbot am Arbeitsplatz .....	30
--	----

GLG – das unbekannte Gesetz .....	31
-----------------------------------	----

Diskriminierung trifft oft Mütter .....	32
---	----

So kann man sich gegen Diskriminierung wehren .....	33
---	----

Spezieller Schutz vor Rachekündigungen .....	34
--	----

*Mütter erzählen – Anna, HR-Fachfrau*

«Mit dem neuen Chef war plötzlich alles anders» .....	38
---	----

## 2 Schwanger – wie geht es jetzt weiter? ..... 45

Schwangerschaft – was geht das den Arbeitgeber an? .....	46
--	----

Was gilt bei der Stellensuche? .....	46
--------------------------------------	----

Diskriminierung im Bewerbungsverfahren .....	47
--	----

Schwanger während der Probezeit .....	50
Nach der Probezeit: Wann sag ichs dem Chef? .....	52
<b>Schutzbestimmungen für werdende Mütter</b> .....	54
Beschäftigung nur mit Ihrem Einverständnis .....	54
Angemessene Arbeitsbedingungen .....	55
Arbeitsunfähig während der Schwangerschaft .....	58
<b>Kündigungsschutz bei Mutterschaft</b> .....	60
Gekündigt trotz Schwangerschaft – was tun? .....	60
Ungültige Kündigung: die Folgen .....	62
In diesen Situationen gilt der Kündigungsschutz nicht .....	64
Schwanger werden während der Kündigungsfrist .....	66
<b>Die Zukunft planen</b> .....	67
Längere Babypause vereinbaren .....	68
Pensum reduzieren .....	69
Wenn Sie selber kündigen wollen .....	70
<b>«Mein Chef will mich loswerden»</b> .....	71
Schikaniert und unter Druck gesetzt: So verhalten Sie sich richtig .....	72
<i>Mütter erzählen – Sofia, Juristin</i>	
<i>«Ein Kind zu haben, ist ein grosses, positives Abenteuer» ....</i>	76

### **3 Mutterschaftsurlaub** .....

<b>14 Wochen sind bezahlt</b> .....	84
Mutterschaftsentschädigung: die Grundlagen .....	84
Mutterschaftsentschädigung in speziellen Situationen .....	89

<b>Längere Auszeit – was gilt?</b> .....	94
Unbezahlter Urlaub: Achten Sie auf diese Punkte .....	95
Ferienkürzung wegen der Babypause? .....	96
Arbeitslos nach dem Mutterschaftsurlaub .....	97

*Mütter erzählen – Sabina, Ökonomin*

« <i>Ich habe das Emotionale völlig unterschätzt</i> » .....	102
--	-----

**4**

<b>Zurück in den Job</b> .....	107
--------------------------------	-----

<b>Arbeitnehmende mit Familienpflichten</b> .....	108
Sonderbestimmungen für Eltern .....	109
Krankes Kind: die Rechte der Eltern .....	110

<b>Die Rechte stillender Mütter</b> .....	113
Stillen am Arbeitsplatz .....	114
Kein Kündigungsschutz während der Stillzeit .....	115

<b>Teilzeitarbeit – was ändert sich?</b> .....	116
Neuer Arbeitsvertrag .....	117
Lohn aushandeln .....	118
Arbeitszeit festlegen .....	120
Mindestens vier Wochen Ferien .....	123
Feiertage .....	124
Arbeitsunfähig wegen Krankheit .....	125
Unfallversicherung .....	126
Kündigungsregeln .....	127
Was ist eine Aushilfe? .....	128

<b>Arbeiten von zu Hause aus</b> .....	130
Homeoffice: ungestört und flexibel .....	130

Zu Hause arbeiten: die rechtlichen Aspekte .....	132
So machen Sie die Heimarbeit dem Chef schmackhaft .....	133
<b>Familienzulagen</b> .....	134
Wer erhält die Familienzulagen? .....	135
Beginn und Ende des Anspruchs .....	136
<b>Wenn sich der Arbeitgeber</b>	
<b>nicht an die Abmachungen hält</b> .....	138
Plötzlich ist alles anders .....	139
Kündigung nach der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub .....	140
Wann kann man sich gegen die Kündigung wehren? .....	142
<i>Mütter erzählen – Lea, Meeresbiologin und Politikerin</i>	
<i>«Das letzte Jahr war eine Berg- und Talfahrt»</i> .....	146

<b>5</b> <b>Familienergänzende Kinderbetreuung</b> .....	153
<b>Der richtige Platz für unseren Nachwuchs</b> .....	154
Fremdbetreuung als Chance .....	154
Wenn die Grosseltern hüten .....	156
Tagesmutter, Kita oder Nanny? .....	157
<b>Tageseltern</b> .....	159
Was bieten Tagesfamilienorganisationen? .....	159
Die Tagesmutter direkt beschäftigen .....	160
So finden Sie die richtige Tagesmutter .....	163
<b>Kindertagesstätten (Kita)</b> .....	165
Die richtige Kita für unser Kind .....	165
Kita-Verträge abschliessen und auflösen .....	168

Was kostet eine Kita?.....	169
Wie steht es mit der Haftung? .....	170

<b>Betreuung zu Hause: Nanny, Babysitter oder Au-pair? .....</b>	<b>171</b>
Was ist eine Nanny? .....	171
Was ist ein Au-pair? .....	172
Hausangestellte beschäftigen .....	173
Arbeitsvertrag abschliessen .....	175
Welcher Lohn ist angemessen? .....	177
So kündigen Sie den Arbeitsvertrag mit der Nanny .....	178

*Mütter erzählen – Nicole, Abteilungsleiterin Digital Business  
Development*

<i>«Es war klar, dass nicht nur ich zurückstecken würde» ...</i>	<i>180</i>
--	------------



## **Anhang** ..... 187

Musterbriefe und -verträge .....	188
Links und Adressen .....	197
Beobachter-Ratgeber .....	200



# Vorwort

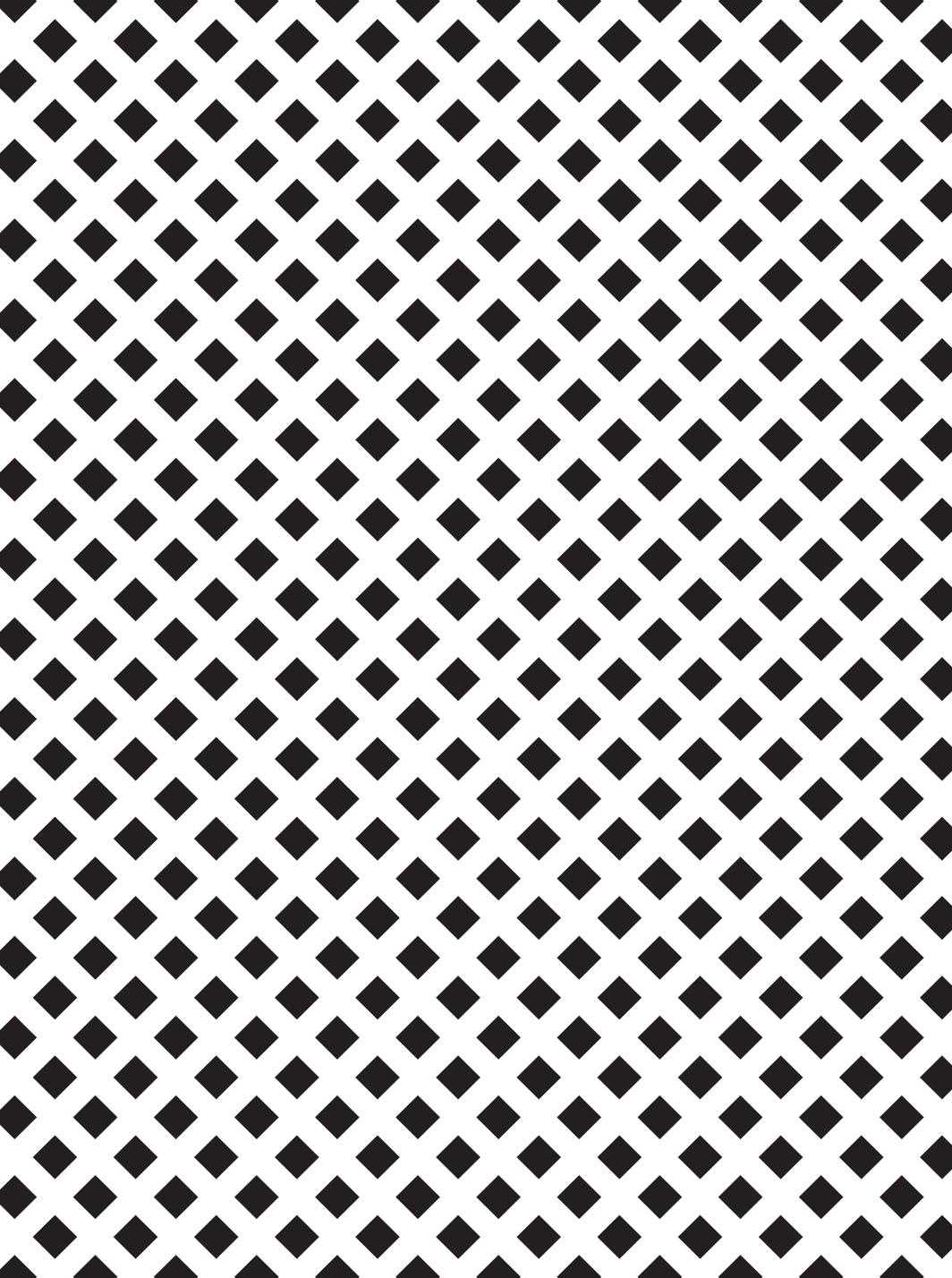
2018 waren über drei Viertel der Mütter mit Kindern unter vier Jahren berufstätig, bei Frauen mit älteren Kindern waren es 85 Prozent. Dass ein Mami arbeitet, ist also der Normalfall. Dennoch führt dies auch heute immer noch zu hitzigen Diskussionen. Berufstätige Mütter werden oft verurteilt. Und die Behauptung, Fremdbetreuung schade den Kindern, geistert immer wieder durch die Medien.

Als meine Grossmutter in den 1920er-Jahren als gutbürgerliche Gattin für ihre drei Kinder ein «Kinderfräulein» engagierte, wäre niemand auf die Idee gekommen, sie als Rabenmutter zu beschimpfen. Denn anders als die heutigen Mütter verharnte sie in ihrer traditionellen Frauenrolle, war weder berufstätig noch finanziell unabhängig.

Dass Kinder «fremdbetreut» werden, ist also keine Erfindung moderner Feministinnen. Wer es sich leisten konnte, beschäftigte seit eh und je Ammen, Gouvernanten und Erzieher. Und in den Grossfamilien wurden die Kinder von älteren Geschwistern, Grosseltern, Tanten, Knechten und Mägden miterzogen.

Lassen Sie sich daher kein schlechtes Gewissen einreden, wenn Sie mit Kind Ihren Beruf weiter ausüben. Familie und Beruf zu vereinbaren, ist zwar nicht immer ganz einfach, doch die Probleme lassen sich lösen, wenn Sie Ihr neues Leben als «working mom» gut informiert in Angriff nehmen. Dieses Buch zeigt, worauf Sie dabei achten müssen, welche Rechte Sie am Arbeitsplatz haben und wie Sie die für Sie beste Kinderbetreuung finden. «Ein Kind zu haben, ist ein ausserordentliches, sehr positives Abenteuer», sagt eine der Mütter, die in diesem Buch zu Wort kommen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen alles Gute, viel Erfolg und Befriedigung im neuen Lebensabschnitt.

Irmtraud Bräunlich Keller  
August 2019





# 1

Wir planen eine Familie

# Mutter werden – was heisst das für meine Karriere?

**Sie wünschen sich ein Kind oder sind bereits schwanger. Gleichzeitig stehen Sie aber auch mitten im Berufsleben, wollen auf Ihren Job nicht verzichten, sich beruflich weiterentwickeln oder sind ganz einfach auf das Einkommen angewiesen. Dieses Kapitel gibt Ihnen einen ersten Überblick darüber, was Sie wissen müssen, wenn Sie Beruf und Familie erfolgreich verbinden möchten.**

Das Zusammenleben von Eltern und Kindern ist in den letzten Jahren bunter und vielfältiger geworden. Die traditionelle Rollenverteilung «Ernährer – Hausfrau» wird immer mehr zum Auslaufmodell. Am weitesten verbreitet ist gemäss Familienbericht 2017 die Aufteilung «Mann Vollzeit – Frau Teilzeit», und dies in allen möglichen Abstufungen. Dass berufstätige Frauen mit Kindern nicht mehr einfach als Rabenmütter abgestempelt werden, ist ein grosser Fortschritt.

Trotzdem gelten die Mutterschaft und die damit verbundene Teilzeitarbeit immer noch als Karrierekiller. Arbeitgeber befürchten Zusatzkosten, Absenzen, organisatorische Probleme. Mütter seien weniger flexibel und würden wegen der Kinder häufig am Arbeitsplatz fehlen, so das gängige Vorurteil. Diese Vorbehalte sind nachvollziehbar. Man sollte sich nichts vormachen: Beruf und Familie zu verbinden, ist nicht immer einfach. Da gilt es manchmal, Kompromisse zu machen und beruflich eine Zeit lang zurückzustecken. Das ist nicht nur negativ, denn das Leben mit Kindern bringt viel Freude und Befriedigung. Berufliche Nachteile werden dadurch häufig mehr als kompensiert. Das Problem dabei: Obwohl es zum Kinderkriegen zwei

Menschen braucht, sind es bis heute hauptsächlich die Mütter, die die Folgen der Familiengründung beruflich «ausbaden» müssen. Sie sind es in der Regel, die ihr Pensum reduzieren, Abstriche beim Lohn, bei den Aufstiegsmöglichkeiten und der Altersvorsorge hinnehmen.

## **Immer mehr Mütter sind berufstätig**

Aber es tut sich was: Immer weniger Mütter geben die Erwerbstätigkeit völlig auf. 2010 waren zwei Drittel der Mütter mit Kindern unter vier Jahren erwerbstätig. 2018 waren es bereits über drei Viertel – wenn auch häufig in kleinem Pensum. Dies zeigt eine Erhebung des Bundesamts für Statistik von 2018. Auch bei vielen Arbeitgebern findet allmählich ein Umdenken statt. Angesichts der Tatsache, dass die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren pensioniert werden und die Zuwanderung von Arbeitskräften nicht alles ausgleichen kann, wird auch von Arbeitgebervertretern gefordert, die oft gut qualifizierten Mütter vermehrt in den Erwerbsprozess einzubinden. So plädierte der Präsident des Arbeitgeberverbands, Valentin Vogt, kürzlich in einem Zeitungsinterview dafür, dass Mütter mindestens 60 Prozent arbeiten sollten, und ortete einen Nachholbedarf bei den von den Kantonen und Gemeinden finanzierten Tagesstrukturen an den Schulen: «Väter und Mütter müssen ihre Kinder in der Schule am Morgen abgeben und am Abend abholen können», so Vogt. Dafür zu sorgen, sei Sache der öffentlichen Hand, die dann dank höherer Pensen der Frauen zusätzliche Steuereinnahmen generiere.

## **Rechtliche Rahmenbedingungen für Mütter**

Die Chancen für Frauen, Beruf und Familie zu verbinden, waren wohl noch nie so gut wie heute. Dennoch gilt es nach wie vor, einige Hürden zu überwinden und Stolpersteine zu vermeiden. Umso wichtiger

ist es, dass zukünftige Eltern sich vor der Familiengründung Gedanken über ihre neue Lebensgestaltung und Rollenverteilung machen. Um zu einer fairen Lösung zu kommen, sollten sie die rechtlichen Rahmenbedingungen kennen.

### **Mutterschaftsschutz – was heisst das?**

Schwangere Frauen und Mütter sind durch verschiedene Gesetze besonders geschützt. Hier das Wichtigste im Überblick. Die Details finden Sie in den folgenden Kapiteln des Ratgebers ausführlich erläutert:

- Kinderwunsch und Familienplanung sind Ihre **Privatsache** und gehen den Arbeitgeber grundsätzlich nichts an (siehe Seite 46).
- Wenn Sie schwanger sind, sind Sie (mit wenigen Ausnahmen) völlig frei, wann Sie den **Arbeitgeber informieren** wollen (Seite 52).
- Dank dem **Gleichstellungsgesetz** dürfen Sie weder wegen Ihres Geschlechts noch wegen der Schwangerschaft oder der familiären Situation benachteiligt werden (Seite 30).
- Arbeitgeber müssen auf die **Gesundheit von Schwangeren** besonders Rücksicht nehmen (Seite 54).
- Als Schwangere haben Sie das Recht, **die Arbeit jederzeit niederzulegen**. Anspruch auf Lohnfortzahlung wie bei Krankheit haben Sie dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit mit ärztlichem Zeugnis ausgewiesen ist (Seite 58).
- Während der ganzen Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt geniessen Sie einen absoluten **Kündigungsschutz** (Seite 60).
- Der **Mutterschaftsurlaub** in der Schweiz ist im internationalen Vergleich zwar bescheiden, aber immerhin ist nach der Geburt während 14 Wochen der Lohn zu 80 Prozent durch ein Taggeld gedeckt. Und zwei weitere Wochen darf man unbezahlt zu Hause bleiben. Vor der Geburt gibt es noch keinen gesetzlichen Mutterschaftsurlaub (zum Mutterschaftsurlaub siehe Seite 83).
- In den ersten acht Wochen nach der Geburt gibt es sogar ein striktes **Arbeitsverbot**.

- **Stillende Mütter** geniessen einen speziellen Gesundheitsschutz, können nicht zur Arbeit gezwungen werden und haben Anspruch auf bezahlte Pausen zum Stillen (Seite 113).
- Schutzbestimmungen gibt es auch für Arbeitnehmende – beiderlei Geschlechts – mit **Familienpflichten** (Seite 108).
- Schliesslich kennt die **Arbeitslosenversicherung** Sonderregeln für Frauen, die nach einer Erziehungspause wieder ins Berufsleben einsteigen wollen oder müssen (Seite 97).



**INFO** *Die in diesem Ratgeber erläuterten rechtlichen Regelungen beziehen sich auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Staatsangestellte sollten die Personalgesetze des Bundes, des jeweiligen Kantons oder der Gemeinde konsultieren. Diese enthalten oft abweichende Bestimmungen.*

### **Pensum und Urlaub sind Verhandlungssache**

Die Regelungen rund um den Mutterschaftsschutz haben sich in den letzten Jahren zwar verbessert, doch längst nicht alle Fragen, die Frauen mit Kinderwunsch in Bezug auf ihren Job beschäftigen, sind gesetzlich geregelt. So wünschen sich viele Frauen nach der Geburt eines Kindes eine längere Auszeit oder möchten das bisherige Pensum reduzieren. Ein Anspruch darauf besteht von Gesetzes wegen jedoch nicht; solche Wünsche müssen mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden. Dass nach wie vor viele Vorgesetzte nicht Hand bieten für familienfreundliche Arbeitsformen, ist eines der Hauptprobleme junger Mütter. Das werden Sie in diesem Buch noch mehrfach zu lesen bekommen.

### **Grosse Unterschiede zwischen den Betrieben**

Auch die Frage, welche Tätigkeitsbereiche und Aufstiegsmöglichkeiten es für Mütter gibt, hängt vom beruflichen Umfeld ab. Dass viele Frauen nach der Geburt nur noch Teilzeit arbeiten, schränkt ihre

---

## DIESE GESETZE SOLLTEN SIE KENNEN

- **Obligationenrecht (OR)** Art. 319 bis 362: Alles rund um den privatrechtlichen Arbeitsvertrag, zum Beispiel zum Kündigungsschutz bei Mutterschaft. In vielen Branchen gibt es zudem Gesamtarbeitsverträge (GAV), die günstigere Arbeitsbedingungen vorsehen als das Gesetz.
- **Arbeitsgesetz (ArG)** samt Verordnungen: Arbeits- und Ruhezeiten, Gesundheitsschutz, insbesondere auch für schwangere Frauen und stillende Mütter. Dem ArG unterstehen praktisch alle Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetriebe. Nicht unterstellt sind die meisten öffentlichen Verwaltungen, Betriebe des öffentlichen Verkehrs sowie Landwirtschaftsbetriebe und private Haushaltungen. Im Gegensatz zum OR ist das Arbeitsgesetz öffentliches, zwingendes Recht. Die korrekte Anwendung wird von Amtes wegen überwacht.
- **Mutterschaftsverordnung:** Vorschriften zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft
- **Gleichstellungsgesetz (GIG):** Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der familiären Situation oder wegen einer Schwangerschaft
- **Erwerbsersatzgesetz (EOG)** und dazugehörige Verordnung: Lohnersatz bei Militärdienst und Mutterschaft (Mutterschaftsversicherung)
- **Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)** samt Verordnung: Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, insbesondere auch während der Schwangerschaft und nach der Baby- oder Erziehungspause

Alle Gesetzestexte können Sie im Internet abrufen unter: [www.admin.ch](http://www.admin.ch) (→ Bundesrecht → Systematische Rechtssammlung). Geben Sie die Abkürzung des Gesetzes und allenfalls die Artikelnummer ein.

---

Karrieremöglichkeiten in der Regel deutlich ein. Denn Arbeitgeber sind meist immer noch skeptisch in Bezug auf Teilzeit-Führungskräfte. Die Unterschiede von Firma zu Firma sind beträchtlich. Während

fortschrittliche Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Kräften fördern, Kinderbetreuung mitfinanzieren, Teilzeitmodelle anbieten und Wiedereinsteigerinnen unterstützen, werden Frauen in anderen Betrieben schikaniert und weggemobbt, sobald sie dem Chef von ihrer Schwangerschaft erzählen (siehe Seite 71).

## Altersvorsorge nicht vergessen

Ob und in welchem Umfang Sie nach der Geburt weiterarbeiten, wirkt sich nicht nur auf Ihr aktuelles Einkommen aus, sondern auch auf Ihre Vorsorge für Alter, Invalidität oder den Todesfall. Das geht bei der Familienplanung häufig vergessen. Wer sich rechtzeitig mit diesen Fragen auseinandersetzt, vermeidet böse Überraschungen, beispielsweise im Fall einer Scheidung.

### AHV und IV

Die 1. Säule des Schweizer Vorsorgesystems orientiert sich stark an einer traditionellen Rollenverteilung. Verheiratete Frauen, die nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit ganz aufgeben oder reduzieren, sind hier im Vergleich zu unverheirateten Frauen gut abgesichert. Zwar berechnet sich ihre eigene Rente aufgrund ihrer eigenen Beitragsjahre und ihres durchschnittlichen Jahreseinkommens, mitberücksichtigt werden aber auch die Jahre der Kindererziehung und die vom Ehemann eingezahlten AHV-Beiträge. Verdient der Ehemann sehr gut, erhält das Paar später eine volle Ehepaarrente, auch wenn die Frau nie berufstätig war – vorausgesetzt, die Ehe hält bis zur Pensionierung. Hier die wichtigsten Punkte:

- Für die Jahre, in denen Sie die elterliche Sorge über Kinder unter 16 Jahren ausüben, erhalten Sie **Erziehungsgutschriften**. Dies ist eine Kompensation für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung und gleicht die Einkommenseinbusse etwas aus. Sind Sie ver-

heiratet, geht die Gutschrift je zur Hälfte auf das AHV-Konto der Mutter und des Vaters. Geschiedene und unverheiratete Eltern müssen sich über die Aufteilung verständigen. Ist dies nicht möglich und liegt auch kein Entscheid des Gerichts oder der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (Kesb) vor, wird die ganze Erziehungsgutschrift der unverheirateten Mutter angerechnet (mehr dazu erfahren Sie im Merkblatt der AHV: [www.ahv-iv.ch/p/1.07.d](http://www.ahv-iv.ch/p/1.07.d)).

- Verheiratete Paare können ausserdem von einem **Splitting** profitieren. Das heisst, für die Berechnung der AHV-Rente wird das während der Ehe erzielte Einkommen beider Ehepartner addiert und Mann und Frau je zur Hälfte angerechnet. Das Splitting wird vorgenommen, sobald beide Ehepartner rentenberechtigt sind. Ist erst eine Seite im AHV-Alter, wird ihre Rente vorerst nur auf der Grundlage ihres eigenen Einkommens berechnet.

Im Fall einer Scheidung können Sie das sofortige Splitting verlangen, müssen also nicht warten, bis beide Seiten pensioniert sind (auch dazu gibt es ein Merkblatt: [www.ahv-iv.ch/p/1.02.d](http://www.ahv-iv.ch/p/1.02.d)).

- Geben Sie Ihre Berufstätigkeit ganz auf, müssen Sie **keine eigenen Beiträge** an die AHV/IV zahlen, sofern Ihr Ehemann erwerbstätig ist und Beiträge von mindestens 964 Franken pro Jahr entrichtet (doppelter Mindestbeitrag, Stand 2019). Dies gilt auch für das Jahr, in dem die Ehe geschlossen oder geschieden wird.

Die Kehrseite dieser Vorteile: Die einem Ehepaar zustehenden AHV-Renten werden **plafoniert**. Das heisst, die Renten beider Eheleute dürfen zusammen nicht mehr betragen als 150 Prozent der maximalen Einzelrente. In diesem Punkt fahren unverheiratete und geschiedene Paare finanziell besser, sofern beide berufstätig waren.

### **Unverheiratete Mütter aufgepasst**

Sind Sie nicht verheiratet, gibt es kein Splitting. Ihre Rente im Alter oder im Fall von Invalidität wird allein aufgrund Ihres eigenen durch-