

Monsieur le Conseiller fédéral
Alain **Berset**
Chef du Département fédéral
de l'intérieur DFI
Inselgasse 1

3003 Berne

Paudex, le 1^{er} mai 2018
AM/ir

Modification de la LAPG. Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital

Monsieur le Conseiller fédéral,

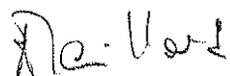
Nous avons examiné le projet cité en titre et vous faisons part de nos remarques à ce sujet.

Selon le droit actuel, si le nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance pour 3 semaines au moins, la mère peut demander que le versement de l'allocation de maternité soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. La question qui se pose est de savoir si et, cas échéant, comment la mère doit être payée durant cette période de report d'allocation, étant entendu qu'il ne saurait être question qu'elle reprenne son activité, protégée qu'elle est durant les 8 semaines après l'accouchement par la loi fédérale sur le travail. Quoi qu'en dise le rapport explicatif, il n'est pas certain, selon nous, que le salaire de la mère doive être payé de manière obligatoire par l'employeur durant ce laps de temps, mais force est de reconnaître qu'un certain flou juridique existe à cet égard. Et il n'est donc pas exclu que le Tribunal fédéral soit amené un jour à trancher cette question et qu'il décide de mettre le salaire à la charge exclusive de l'employeur. La situation est donc pour l'heure insatisfaisante et le projet qui nous est soumis pour consultation y remédie de façon cohérente, dans la mesure où il prévoit une modification de la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain visant à prolonger à un maximum de 56 jours (8 semaines) le nombre d'allocations de maternité pour permettre d'indemniser la mère qui a fait le choix du report en raison de l'hospitalisation prolongée de son bébé. Quand bien même nous nous sommes opposés, en particulier ces derniers temps, à d'autres projets prévoyant une extension des prestations sociales, celui-ci doit à nos yeux être salué. Il a en tout cas le mérite de partager équitablement les coûts supplémentaires de cette indemnisation, puisque les employeurs et les travailleurs cotisent paritairement à cette assurance sociale.

Il convient d'ajouter que ce projet fait suite à une motion adoptée par les Chambres fédérales et qu'une réglementation à ce propos doit de toute manière être proposée. Les deux corollaires prévus – prolongation du congé de maternité et de la protection contre le licenciement dans le Code des obligations – nous semblent aller de soi afin d'assurer la cohérence du nouveau système.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces lignes et vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre haute considération.

Centre Patronal



Alain Maillard

**Union suisse des arts et métiers
USAM**
MM. Hans-Ulrich **Bigler** et
Kurt **Gfeller**
Schwarztorstrasse 26
Case postale

3001 Berne

Paudex, le 1^{er} mai 2018
AM/ir

Modification de la LAPG. Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital

Messieurs,

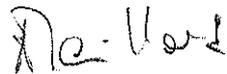
Nous avons bien reçu le dossier cité en titre et vous remercions de nous consulter à ce sujet.

Selon le droit actuel, si le nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance pour 3 semaines au moins, la mère peut demander que le versement de l'allocation de maternité soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. La question qui se pose est de savoir si et, cas échéant, comment la mère doit être payée durant cette période de report d'allocation, étant entendu qu'il ne saurait être question qu'elle reprenne son activité, protégée qu'elle est durant les 8 semaines après l'accouchement par la loi fédérale sur le travail. Quoi qu'en dise le rapport explicatif, il n'est pas certain, selon nous, que le salaire de la mère doive être payé de manière obligatoire par l'employeur durant ce laps de temps, mais force est de reconnaître qu'un certain flou juridique existe à cet égard. Et il n'est donc pas exclu que le Tribunal fédéral soit amené un jour à trancher cette question et qu'il décide de mettre le salaire à la charge exclusive de l'employeur. La situation est donc pour l'heure insatisfaisante et le projet qui nous est soumis pour consultation y remédie de façon cohérente, dans la mesure où il prévoit une modification de la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain visant à prolonger à un maximum de 56 jours (8 semaines) le nombre d'allocations de maternité pour permettre d'indemniser la mère qui a fait le choix du report en raison de l'hospitalisation prolongée de son bébé. Quand bien même nous nous sommes opposés, en particulier ces derniers temps, à d'autres projets prévoyant une extension des prestations sociales, celui-ci doit à nos yeux être salué. Il a en tout cas le mérite de partager équitablement les coûts supplémentaires de cette indemnisation, puisque les employeurs et les travailleurs cotisent paritairement à cette assurance sociale.

Il convient d'ajouter que ce projet fait suite à une motion adoptée par les Chambres fédérales et qu'une réglementation à ce propos doit de toute manière être proposée. Les deux corollaires prévus – prolongation du congé de maternité et de la protection contre le licenciement dans le Code des obligations – nous semblent aller de soi afin d'assurer la cohérence du nouveau système.

Nous vous remercions de l'intention que vous porterez à ces lignes et vous présentons, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Chambre vaudoise des arts et métiers



Alain Maillard



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherung
Martine Panchard
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Leistungen
Effingerstrasse 20
3008 Bern

Ort, Datum Bern, 07. Juni 2018
Ansprechpartner/in Bernhard Wegmüller

Direktwahl
E-Mail

031 335 11 00
bernhard.wegmueller@hplus.ch

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen: Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur Vernehmlassung über die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG), länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen.

Nach Konsultation unserer Mitglieder teilen wir Ihnen gerne mit, dass H+ die Änderungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) begrüsst.

Freundliche Grüsse

Dr. Bernhard Wegmüller
Direktor



Secrétariat général

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Monsieur le Conseiller fédéral
Alain Berset
Chef du Département fédéral de l'intérieur
(DFI)
Inselgasse 1
3003 Berne

Genève, le 12 juin 2018
FER No 20-2018

Modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG).

Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital

Monsieur le Conseiller fédéral,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-dessous notre prise de position dans le cadre de la procédure de consultation susmentionnée relative à la modification de la LAPG.

Contexte et but de la modification

L'objectif de la modification est de prévoir, dans le régime des allocations pour perte de gain, une disposition qui prolonge la durée de versement de l'allocation de maternité pour les mères dont l'enfant doit rester hospitalisé durant plus de trois semaines juste après l'accouchement.

Considérant qu'il est nécessaire de remédier à la situation actuelle qui est peu satisfaisante et qui résulte d'une lacune lors de l'introduction de l'allocation de maternité, le Conseil fédéral propose de prolonger de 56 jours au maximum la durée de l'octroi de l'allocation de maternité suite à l'hospitalisation du nouveau-né.

En outre, des adaptations sont effectuées dans le code des obligations, à savoir que le congé de maternité et la protection contre le licenciement en temps inopportun sont prolongés dans la même mesure que le droit à l'allocation.

Modifications proposées

1) Prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité dans la LAPG

Dans le régime actuel, la mère bénéficie d'une allocation de maternité durant 98 jours dès le jour de l'accouchement. Toutefois, si le nouveau-né doit rester hospitalisé durant 3 semaines au moins directement après l'accouchement, la mère peut demander de reporter le début du droit à l'allocation de maternité jusqu'au jour où le nouveau-né peut quitter l'hôpital.

Durant la période du report de l'allocation de maternité, aucun revenu de substitution n'est prévu dans la LAPG. La question de l'obligation de l'employeur de verser le salaire durant cette période n'a pas été tranchée par le Tribunal fédéral. Toutefois, il est généralement admis que l'employeur doit une rémunération à certaines conditions et pour un temps limité. L'interdiction légale faite à la mère de travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a LTr) d'une part, et l'obligation légale des parents de prendre soin d'un enfant malade d'autre part sont en principe considérées comme des empêchements non fautifs de travailler ouvrant le droit au salaire en vertu de l'art. 324a CO.

Toutes les mères accouchées n'ont toutefois pas l'assurance de percevoir un revenu durant la période de report du droit aux allocations de maternité. Ainsi, par exemple, les femmes ayant un statut d'indépendante, de même que les salariées qui ont épuisé leur crédit annuel de salaire au sens de l'art. 324a CO se retrouvent sans revenu durant cette période.

Afin de combler cette lacune de revenu, le Conseil fédéral propose de modifier la LAPG en prévoyant une prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. Il est proposé, pour combler les lacunes de revenus, de couvrir au maximum 56 jours d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, ce qui correspond aux huit semaines d'interdiction de travailler prévues à l'art. 35a, al. 3, LTr. Ainsi, le versement de l'allocation de maternité est prolongé lorsque l'hospitalisation dure plus de trois semaines, pour la durée effective de l'hospitalisation, mais se limite à un maximum de 56 jours, soit une extension de huit semaines au plus. La durée du droit à l'allocation de maternité passe dans ce cas de 98 à 154 jours consécutifs. Cette solution permettrait de compenser la perte de gain dans environ 80 % des cas d'hospitalisation prolongée.

Actuellement, les femmes actives, salariées ou indépendantes et les mères en incapacité de travail (chômage, maladie, accident) au moment de l'accouchement ont droit à l'allocation de maternité. Le droit à l'allocation de maternité n'est pas soumis à la condition d'une reprise de l'activité lucrative au terme du congé de maternité, mais toute reprise du travail avant ce délai met fin au droit au versement de l'allocation de maternité.

Le projet de modification de la LAPG prévoit l'introduction d'une nouvelle condition pour que la mère puisse prétendre à la prolongation de la durée du versement des allocations. Outre l'exigence d'une hospitalisation du nouveau-né d'au moins trois semaines immédiatement après l'accouchement, il est prévu que la mère apporte la preuve qu'au moment de l'accouchement elle prévoyait de reprendre une activité lucrative à la fin de son congé de maternité. Cette exigence n'existe pas dans le régime actuel puisque la mère peut parfaitement demander un report de l'allocation de maternité alors même qu'elle n'a pas l'intention de poursuivre une activité lucrative après le congé maternité.

La justification de cette nouvelle exigence réside dans le fait qu'en cas d'arrêt planifié du travail au terme du congé de maternité, la mère ne subit pas de perte de gain en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, raison pour laquelle il a été décidé de limiter la possible prolongation du droit aux allocations aux seules femmes qui continuent à travailler après le congé maternité.

Il ressort du rapport qu'il incomberait aux caisses de compensation AVS qui sont chargées du versement de l'allocation de maternité de vérifier cette nouvelle condition. Elles pourront se baser pour ce faire sur les informations fournies par l'employeur et la mère, et pourront aussi vérifier cette condition a posteriori sur la base des cotisations versées à l'AVS. Les caisses AVS devront se baser sur la situation effective au moment de l'accouchement. L'examen portera concrètement sur l'existence ou non, au moment de l'accouchement, d'un rapport de travail valable à l'issue du congé de maternité pour les mères salariées. Pour ce faire, la mère devra apporter une attestation de son employeur qui confirme que le contrat n'a pas été résilié et qu'elle prévoit de poursuivre son activité professionnelle à l'issue de son congé de maternité.

A ce titre, il n'est pas déterminant si la mère a prévu un congé de maternité prolongé par des vacances ou si elle a envisagé une réduction du taux d'activité. Dans le cas où la mère a prévu d'entreprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, elle devra également en apporter la preuve.

Pour les mères de statut indépendant, la caisse de compensation se basera sur l'existence du statut d'indépendante au sens de la LAVS à l'issue du congé de maternité. Il n'est en revanche pas déterminant si, après l'accouchement, par exemple à la suite de l'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère décide d'interrompre son activité professionnelle.

La vérification de la condition prévue par l'art. 16c al. 3 let. b P-LAPG nous semble très compliquée à mettre en pratique. En effet, la preuve à apporter consiste en un élément subjectif et interne à l'employée, soit l'intention de la mère au jour de l'accouchement. Or, la demande de l'allocation de maternité intervient dans les faits plusieurs jours, voire semaines après l'accouchement et après que des événements pénibles se soient déroulés. Il est probable dans ces conditions que ni la mère, ni l'employeur ne comprennent exactement le sens de la requête des caisses de compensation. Le système prévu peut engendrer une certaine confusion puisque, si la mère prend la décision d'interrompre son activité lucrative quelques jours après l'accouchement, par exemple en raison de l'état de santé de son enfant, le droit à la prolongation du versement des allocations resterait acquis.

En outre, le système proposé impose en quelque sorte aux caisses de compensation de se positionner comme arbitre de la bonne foi de l'employée, ce qui n'est ni souhaitable, ni praticable.

Nous relevons par ailleurs que la mère ne pourrait pas abuser du système mis en place puisqu'il repose sur une première condition objective non simulable, à savoir la durée de l'hospitalisation du nouveau-né. Cette première exigence nous semble parfaitement suffisante en l'espèce.

Enfin, aucune statistique ne semble déterminer le nombre de cas qui seraient concernés par cette mesure. On peut toutefois imaginer que ce dernier est faible et ne justifie clairement pas les contraintes administratives qu'il impose tant aux mères qu'aux employeurs et aux caisses de compensation. Cette exigence nous semble donc à la fois injustifiée, disproportionnée au regard des montants en jeu et contraire à l'esprit de la loi.

Pour les raisons qui précèdent, nous proposons de renoncer à la condition prévue à l'art. 16c al. 3 let. b P-LAPG.

Notre Fédération est favorable à la prolongation du droit aux allocations de maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. Cette solution permet d'assurer un revenu tant aux salariées, qu'aux femmes de condition indépendante en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Par ailleurs, elle a l'avantage de ne pas être exclusivement à la charge de l'employeur et de le libérer d'une éventuelle obligation de payer le salaire durant cette période.

Nous relevons toutefois que l'exigence de preuve de la poursuite d'une activité lucrative à la fin du congé maternité pour ouvrir le droit à la prolongation du droit aux allocations n'est pas justifiée et risque de poser problème dans la pratique. Nous proposons donc de renoncer à cette exigence.

Enfin, les coûts occasionnés par la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité (5,5 millions de francs par année) sont minimes, de sorte qu'ils ne devraient pas nécessiter de ressources financières supplémentaires et pourront être financés par les ressources actuelles des APG.

2) Prolongation du congé de maternité dans le CO

Le Conseil fédéral propose de modifier le Code des obligations (art. 329f CO) afin que le congé de maternité de 14 semaines prévu actuellement puisse être prolongé en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Dans la mesure où le congé maternité a été introduit en même temps que le droit aux allocations de maternité afin de permettre une bonne coordination entre les deux systèmes, il se justifie parfaitement d'adapter la durée du congé maternité à l'évolution de la LAPG.

Notre Fédération est favorable à cette modification qui permet d'aligner le congé maternité prévu par le Code des obligations sur la durée du versement de l'allocation de maternité, ce qui renforce la cohérence entre le droit du travail et les prestations sociales.

3) Protection contre les licenciements en cas de maternité

La modification proposée étend la protection contre le licenciement (16 semaines suivant l'accouchement – art. 336c CO) à la durée prolongée du congé de maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né de plus de trois semaines. La protection est prolongée en fonction de la durée effective de l'hospitalisation du nouveau-né mais au plus de huit semaines supplémentaires par rapport à aujourd'hui, soit 24 semaines au plus.

Actuellement, la durée de la protection de l'art. 336c, al. 1, let. c, CO (16 semaines suivant l'accouchement) ne correspond ni à la durée du congé maternité de l'art. 329f CO (14 semaines au moins après l'accouchement), ni à la durée du droit aux allocations fédérales en cas de maternité (98 jours dès l'accouchement). En revanche, elle correspond à la durée prévue par la loi sur le travail (art. 35a LTr), pendant laquelle la mère ne peut être occupée par son employeur suite à l'accouchement (interdiction absolue de travailler durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement et consentement obligatoire de la mère de la neuvième à la seizième semaine). Nous relevons ici que les auteurs du projet n'ont pas jugé nécessaire d'adapter les périodes d'occupation restreinte figurant dans la loi sur le travail à l'évolution prévue de la LAPG, considérant que ces périodes ne sont pas en lien direct avec les congés prévus dans d'autres lois. Le lien entre la protection contre les licenciements, prévue à l'art. 336c CO et la protection de la maternité prévue à l'art. 35a LTr est pourtant étroit. Denis Weber, dans son ouvrage traitant de la protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun (Lausanne, 1992, p. 121), fait un parallèle entre la protection contre les congés du CO et la protection de la mère accouchée figurant dans la LTr, rappelant qu'elles ont une finalité commune, à savoir la protection des travailleurs et de la maternité.

Si la coordination entre la durée du congé maternité de 14 semaines prévu à l'art. 329f et la durée du droit aux allocations de maternité au sens de la LAPG semble indispensable, il n'en est pas forcément de même s'agissant de la durée de la protection contre les congés au sens de l'art. 336c CO. D'ailleurs, le régime actuel permet à l'employeur de résilier le contrat de travail d'une employée qui bénéficie de son congé maternité dans l'hypothèse où elle a fait une demande de report de son droit aux allocations de maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né.

Nous estimons que la prolongation de la protection contre les congés en cas de prolongation du droit aux allocations ne se justifie pas.

Le but de l'art. 336c CO est de protéger le travailleur contre le congé pendant des périodes où son engagement par un autre employeur est peu vraisemblable. Le Code des obligations limite toutefois cette protection à plusieurs égards. Ainsi, les périodes de protection en cas de maladie ou d'accident sont limitées à 30 jours, 90 jours ou 180 jours en fonction de l'ancienneté du travailleur. L'employeur peut ainsi librement résilier le contrat de travail d'un collaborateur à la fin de la période de protection, même si l'employé est toujours en arrêt de travail. De même, les périodes de protection sont indépendantes de la durée du droit au salaire. Nous ne voyons pas pourquoi il en serait autrement en cas de maternité. La protection prévue par la loi en cas de maternité est déjà particulièrement longue et peut s'avérer très lourde pour l'employeur qui rencontre par exemple des difficultés financières et qui est contraint de procéder à des suppressions de postes ou à une restructuration. Il doit ainsi respecter la période de protection de seize semaines suivant l'accouchement avant de prononcer un licenciement économique, alors qu'il pourrait résilier le contrat de travail d'un employé incapable de travailler. Par ailleurs, contrairement à d'autres cas d'incapacité de travail, rappelons que le droit aux allocations est garanti, même après la fin du contrat de travail.

Enfin, sur un plan plus pratique, le système actuel garantit une certaine prévisibilité pour l'employeur. Le système proposé rendrait beaucoup plus compliqué le calcul exact de la durée de la période de protection en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

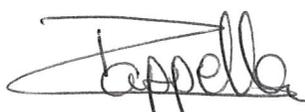
Notre Fédération s'oppose à la prolongation de la période de protection en cas de maternité dans l'hypothèse d'une hospitalisation prolongée du nouveau-né. Une telle prolongation n'est pas nécessaire et ne se justifie pas au regard du but de la loi.

Nous vous remercions par avance de la considération portée à ces quelques lignes.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Conseiller fédéral, l'expression de notre parfaite considération.



Blaise Matthey
Secrétaire général



Roxane Zappella
Secrétaire juriste
FER Genève



Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
Femmes Protestantes en Suisse (FPS)

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 7. Juni 2018

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Stellungnahme der Evangelischen Frauen Schweiz EFS

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) danken für die Einladung zur Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) bezüglich länger dauernder Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen und nehmen dazu wie folgt Stellung¹:

1. Grundsätzliches

Die Evangelischen Frauen Schweiz EFS unterstützen den vorliegenden Gesetzesentwurf. Sie beantragen jedoch, die Anwendung der Neuerung nicht auf Frauen zu beschränken, die nach dem Mutterschaftsurlaub ohne Unterbruch die Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen. Die Anwendung sollte allen Frauen zugutekommen, die Anspruch auf Erwerbssersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon, ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Für längerdauernde Spitalaufenthalte sehen die EFS weiteren politischen Handlungsbedarf.

¹ Die Stellungnahme stützt sich, abgesehen von einigen Präzisierungen weitgehend auf die Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF.

Die Mutterschaftsversicherung wurde 1945 in der Bundesverfassung verankert. Allerdings wurde sie erst sechzig Jahre später minimal und mit Lücken umgesetzt. Bei der Einführung des Erwerbsersatzes bei Mutterschaft wurde zwar die Möglichkeit geschaffen, den Mutterschaftsurlaub aufzuschieben, sollte das Kind länger im Spital bleiben müssen. Nicht geregelt wurden hingegen die Dauer des Aufschubs und die Lohnfortzahlung in diesen Fällen. Diese unbefriedigende Situation – seit Jahren bekannt und im Parlament mehrmals auf der Traktandenliste – gilt es endlich zu lösen.

Die EFS benutzen die Gelegenheit dieser Vernehmlassung, ebenfalls auf den Bericht des Bundesrates zum Postulat 15.3793 von Ständerätin Liliane Maury Pasquier vom 19. Juni 2015 „Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt“ einzugehen. Die Stellungnahme des Bundesrates wurde gleichzeitig mit der Eröffnung der oben erwähnten Vernehmlassung veröffentlicht. Der Bundesrat sieht bezüglich einem vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub keinen politischen Handlungsbedarf. Die EFS teilen diese Einschätzung nicht, zeigt doch die Studie Bass politischen Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen auf.

2. Zu den einzelnen Themenbereichen der geplanten EOG-Änderungen

2.1 Anspruch auf Aufschub und Dauer des Aufschubs

Die Anspruchsvoraussetzungen für einen Aufschub sind im Gesetz und der Verordnung geregelt und eher restriktiv gehalten. In Artikel 16c Abs. 2 EOG ist der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung verankert für den Fall, dass das Kind unmittelbar nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben muss. In Art. 24 Abs. 1 der Erwerbsersatzverordnung EOV ist festgehalten, dass der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung voraussetzt, dass das Neugeborene nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital sein muss. Eine maximale Dauer des Aufschubs ist weder im Gesetz noch in der Verordnung festgehalten. Für den Aufschub braucht es für das Kind ein Arzteugnis. Kommt dazu, dass die Mutter auf einem speziellen Formular den Aufschub beantragen muss. Es besteht kein Anspruch auf Aufschub, wenn das Neugeborene erst einige Tage, nachdem es nach Hause gekommen ist, erkrankt und wieder ins Spital eintreten muss.

Die vorliegende Regelung sieht nun vor, die Mindestdauer von drei Wochen neu im Gesetz zu verankern. Die maximale Dauer für den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wird neu befristet und im Gesetz verankert. Die Befristung orientiert sich am 8-wöchigen Arbeitsverbot und dauert somit höchstens 56 Tage. Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen.

Wie beim Erwerbsersatz bei Mutterschaft handelt es sich bei diesen 56 Tagen nicht um Arbeitstage sondern um Wochen- und Ferientage und Wochenenden zusammen. Die Dauer des Erwerbsersatzes bei Mutterschaft wird um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage bzw. 8 Wochen verlängert und dauert höchstens 154 Tage.

Die EFS sind mit diesen Vorschlägen einverstanden, werden damit doch klar die Mehrheit der Fälle abgedeckt. Gemäss erläuterndem Bericht für die vorliegende Vernehmlassung können mit dieser Regelung 80 Prozent der Fälle abgedeckt werden. Die Dauer der Spitalaufenthalte von Neugeborenen liegt in rund 60 Prozent der Fälle nicht über 35 Tage. Je länger der Spitalaufenthalt, umso weniger Fälle werden verzeichnet. Bei schweren Fällen dauert der Spitalaufenthalt zwischen 100 und 366 Tagen, wovon gemäss Erläuterungen zum Gesetzesentwurf etwa 6 Prozent (80 Neugeborene im Jahr 2015) betroffen sind.

2.2 Spitalaufenthalte von mehr als 56 Tagen – ungelöst

Ungelöst bleibt aber die Situation für Eltern, deren Kind aus gesundheitlichen Gründen länger als 56 Tage im Spital bleiben muss. Ungelöst bleibt auch die Situation jener Eltern, deren Kind erst nachdem es nach der Geburt nach Hause kehrte und einige Tage später wieder ins Spital eintreten musste. In beiden geschilderten Fällen greift die vorliegende Lösung nicht. Die EFS sehen allerdings auch hier politischen Handlungsbedarf im Rahmen einer Regelung für einen bezahlten Urlaub für pflegebedürftige Angehörige.

2.3 Unnötiger administrativer Aufwand

Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Es liegt an den Frauen, den Nachweis zu erbringen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Die Mutter muss eine Bestätigung ihres Arbeitgebers einreichen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde und dass sie vorhat, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen. Die AHV-Ausgleichskassen, die für die Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung zuständig sind, müssen diese neue Voraussetzung prüfen. Dazu können sie sich auf die vom Arbeitgeber und von der Mutter gelieferten Angaben beziehen. Sie haben zudem die Möglichkeit, die Voraussetzungen auch nachträglich anhand der entrichteten AHV-Beiträge zu prüfen. Bei selbständig erwerbenden Müttern wird die Ausgleichskasse sich darauf stützen, ob die Mütter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs über den Selbständigenstatus im Sinne der AHV verfügen. Die EFS vertreten die Auffassung, dass diese Regelung einen übertriebenen administrativen Aufwand bedeutet und beantragen deren Streichung.

2.4 Änderungen im Obligationenrecht

Die EFS unterstützen folgende vorgeschlagenen Änderungen im Obligationenrecht:

- Der längere Mutterschaftsurlaub bei Spitalaufenthalt eines Neugeborenen von mehr als drei Wochen soll aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit in Artikel 329f Obligationenrecht OR explizit geregelt werden.
- Der Kündigungsschutz bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird in Artikel 336c Abs. 1 Buchstabe c OR entsprechend der neuen Regelung angepasst.

3. Stellungnahme zum Postulat 15.3793 Maury Pasquier, Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt

Der Bundesrat hat zur Beantwortung des Postulats von Ständerätin Maury Pasquier beim Büro Bass eine Studie in Auftrag gegeben. Er sieht auf Grund der Ergebnisse dieser Studie keinen politischen Handlungsbedarf für einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub gegen Ende der Schwangerschaft.

Eine differenzierte Betrachtung der Ergebnisse der Studie Bass zeigt hingegen durchaus politischen Handlungsbedarf auf. Die EFS weisen insbesondere auf folgende Bereiche hin und ersuchen den Bundesrat, dafür Lösungen auszuarbeiten:

3.1 Elternzeit und Vaterschaftsurlaub

Die Studie Bass zeigt, dass der Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Geburt als zu kurz empfunden wird. Eine Mehrheit der in der Studie Bass befragten Frauen verlängert den Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten. Kommt dazu, dass immer wieder Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub die Kündigung erhalten. Ein Teil der befragten Frauen hat auch selber gekündigt. Die Studie Bass zeigt, dass die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit nach der Geburt ebenso eine Herausforderung ist wie die Erwerbsarbeit vor der Geburt. Viele der befragten Frauen haben deshalb in Kommentaren darauf hingewiesen, dass erleichterte Massnahmen nach der Geburt dringendere Anliegen sind als vor der Geburt und fordern insbesondere eine Elternzeit und einen Vaterschaftsurlaub. Die EFS setzen die politische Priorität bei der Schaffung einer Elternzeit (Elternurlaub).

3.2 Erwerbsausfall während der Schwangerschaft

Die Erhebungen bei Müttern und Arbeitgebenden zeigen übereinstimmend, dass Erwerbsunterbrüche vor der Geburt häufig vorkommen. Einkommenseinbussen ergeben sich vor allem bei Frauen mit wenigen Dienstjahren, Angestellten im Stundenlohn, Frauen mit tiefem Bildungsabschluss, solchen mit geringem Verdienst, sowie bei jüngeren Frauen. Zu Einkommensreduktionen für Frauen kann es auch dann kommen, wenn sie aufgrund des Gesundheitsschutzes während der Schwangerschaft gewisse Arbeiten nicht ausführen dürfen (z.B. Nachtarbeit) und dadurch Zulagen wegfallen.

Aus den Angaben der befragten Mütter tritt klar hervor, dass Arbeitgebende teilweise Druck auf schwangere Arbeitnehmerinnen ausüben. Dies vor dem Hintergrund, dass Schwangerschaften für Arbeitgebende nicht selten mit Kosten verbunden sind. So kommt es vor, dass den schwangeren Mitarbeiterinnen geraten wird, sich krankzuschreiben zu lassen, ihr Erwerbsum schon während der Schwangerschaft zu reduzieren oder vor der Geburt einen unbezahlten Urlaub zu nehmen.

3.2 Arbeitslosigkeit: Keine Aussteuerung während der Schwangerschaft

Der Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ist bei gesundheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auf 30 Tage beschränkt. Besonders grosse Auswirkungen für die

schwangeren Frauen hat zudem die Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung vor der Geburt. Dies vor allem auch deshalb, weil mit der Aussteuerung während der Schwangerschaft der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung entfällt.

Die Studie Bass hält fest, dass die finanzielle Situation von schwangeren Frauen verbessert werden könnte, wenn es keine Aussteuerung gäbe und wenn der Anspruch auf Taggelder bei Arbeitslosigkeit in Kombination mit gesundheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit verbessert werden könnte – sozusagen als Pendant zum Kündigungsschutz für Angestellte mit unbefristetem Vertrag.

3.4 Informationsoffensive zum Mutterschutz

Die Studie Bass stellt fest, dass viele Arbeitgebende sich ihrer Pflicht bezüglich des Schutzes von schwangeren Frauen vor gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nicht bewusst sind. Weiter stellt sie fest, dass viele Arbeitgebende die Erwartung haben, dass die Frauen sich informieren und das Gespräch mit dem Arbeitgeber aufnehmen. Die Verantwortung zur Information liegt hingegen gemäss Mutterschutzverordnung beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin. Die Studie Bass schlägt vor, eine Informationsoffensive zu starten, damit die Mutterschutzverordnung besser bekannt und korrekt umgesetzt wird.

Die EFS bedanken sich für die Entgegennahme ihrer Stellungnahme. Sie hoffen, dass die Vorlage möglichst bald in Kraft treten kann und der Bundesrat die notwendigen politischen Schritte unternimmt, um die vom Postulat Maury Pasquier aufgezeigten Missstände zu beheben.

Mit freundlichen Grüssen

Evangelische Frauen Schweiz EFS



Dorothea Forster
Präsidentin



Barbara Fankhauser
Vize-Präsidentin

Über die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS)

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) vertreten als Dachverband von protestantischen und ökumenischen Frauenverbänden und Einzelmitgliedern die Interessen von rund 37'000 Frauen. Sie setzen sich in kirchlichen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen für gerechte Verhältnisse und gewaltfreie Lösungen von Konflikten ein. Sie orientieren sich an den befreienden Grundlagen des Evangeliums und stehen in Auseinandersetzung mit feministischen Theologien.

Die EFS engagieren sich für Frauen in allen Lebensbereichen und besonders für jene in schwierigen Verhältnissen. Sie treten in kirchlichen und weltlichen Organisationen für die Besserstellung der Frauen ein. Zu eidgenössischen Gesetzes- und Abstimmungsvorlagen und zu aktuellen Fragen nehmen die EFS aus Sicht evangelischer Frauen Stellung. Mit Publikationen und Weiterbildungsangeboten ermutigen sie Frauen, in Kirche und Gesellschaft aktiv mitzuwirken.

Herr Bundespräsident Alain Berset
Eidgenössisches Departement des Innern

Elektronische Übermittlung an: sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zürich, 12. Juni 2018

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen»

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligt sich die Frauenzentrale Zürich am Vernehmlassungsverfahren zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen», eröffnet am 2. März 2018.

Die 1914 gegründete Frauenzentrale Zürich unterstützt, vertritt und vernetzt die Anliegen von Frauen. Zum statutarischen Zweck gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Familie, Politik und Gesellschaft. Die Frauenzentrale Zürich hat als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Dachverband 130 Kollektivmitglieder und rund 1'400 Einzelmitglieder.

Die Frauenzentrale Zürich begrüsst, dass der Bundesrat gesetzliche Anpassungen vornimmt, um die Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen zu verlängern. Damit wird einem gewichtigen Anliegen Rechnung getragen. Berufstätige Frauen, die von einer solchen, ausserordentlichen Situationen betroffen sind, sollen gestärkt werden.

Der Vorentwurf ist auf die Vorstösse zweier Parlamentarierinnen zurückzuführen, nämlich auf das Postulat von Frau Ständerätin Liliane Maury Pasquier (Sozialdemokratische Partei der Schweiz) «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen» (10.3523) und das Postulat von Frau alt Nationalrätin Franziska Teuscher (Grüne Partei der Schweiz) «Anspruch auf angemessenen Lohnersatz bei Aufschub des Mutterschaftsurlaubs» (10.4125). Der Bundesrat beantwortete beide Postulate in einem ausführlichen Bericht «Einkommen der Mutter bei Aufschub der Mutterschaftsentschädigung infolge längerem Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes» vom 28. April 2016. Unter Bezugnahme auf die Ergebnisse des Berichts reichte sodann die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats die Motion «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen» (16.3631) ein.

Die soeben genannten Vorstösse weisen auf die folgende Problematik hin, welche im Übrigen schon bei der Einführung der Mutterschaftsentschädigung bekannt war (BBl 2002 7522, 7545 f.): Zwar kann die Mutter bei längerem Spitalaufenthalt des neu geborenen Kindes nach Art. 16c Abs. 2 EOG beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst beansprucht wird, wenn das Kind nach Hause kommt. Zwischen dem Zeitpunkt der Geburt und der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung erhält die Mutter aber keinen Lohnersatz. Die werdende Mutter trägt grundsätzlich das Risiko einer Einkommenslücke.

Der Bundesrat schlägt nun eine praktikable Lösung vor. Nach neu Art. 16c Abs. 2 EOG wird die Mutterschaftsentschädigung ab der Geburt entrichtet und die Dauer der Ausrichtung nach neu Art. 16c Abs. 3 EOG um die Zeit des Spitalaufenthalts bis zu 56 Tage verlängert. Der Zeitraum von 56 Tagen entspricht bewusst dem achtwöchigen Arbeitsverbot nach Art. 35a Abs. 3 ArG (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; Arbeitsgesetz; SR 822.11), unter dessen Anwendungsbereich die meisten erwerbstätigen Frauen fallen. Die Frauenzentrale Zürich stellt sich klar hinter eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs in dieser Konstellation. Erwerbstätige Mütter, die von einem Spitalaufenthalt ihres Neugeborenen betroffen sind, wären wenigstens für diesen Zeitraum in finanzieller Hinsicht zusätzlich abgesichert.

Allerdings möchte die Frauenzentrale Zürich auch darauf hinweisen, dass die neue Regelung sehr restriktive ausgestaltet ist. Die in neu Art. 16c Abs. 3 lit. a EOG enthaltenen Voraussetzungen, nach welchen das Kind «unmittelbar nach der Geburt», «ununterbrochen» und für «mindestens drei Wochen» im Spital verweilen muss, damit ein Anspruch auf Verlängerung begründet wird, lassen sich sachlich nicht rechtfertigen. Sie sind zweckfremd.

Zum Ersten ist nicht ersichtlich, weshalb der Spitalaufenthalt unmittelbar nach der Geburt und ununterbrochen zu erfolgen hat. Sehr wohl ist es möglich, dass ein Spitalaufenthalt erst zu einem späteren Zeitpunkt oder nur punktuell erforderlich ist. Zum Zweiten ist die untere Grenze von drei Wochen zu hoch. Der übliche Aufenthalt einer Mutter im Spital nach einer Geburt dauert etwa zwischen zwei und vier Tagen (siehe die Broschüre «Ratgeber Wochenbett» des Universitätsspitals Zürich, Klinik für Geburtshilfe, 5. Aufl. 2016 S. 21). Auch bei schwereren Geburten wird der Aufenthalt von einer Woche in aller Regel nicht überschritten.

Die einschränkenden Voraussetzungen in neu Art. 16c Abs. 3 lit. a EOG sind den geltenden Voraussetzungen für den Aufschub des Mutterschaftsentschädigung in der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV; SR 834.11) nachgeahmt. Die Gesetzgeberin sah bei Erlass des geltenden Art. 16c Abs. 2 EOG zum Aufschub der Mutterschaftsentschädigung bei Spitalaufenthalt noch keine Beschränkungen vor. Solche wurden erst durch den Bundesrat auf Verordnungsstufe eingeführt. Nach Art. 24 Abs. 1 lit. b EOV kann der Entschädigungsanspruch nur aufgeschoben werden, wenn das Neugeborene «kurz nach der Geburt» «mindestens drei Wochen» im Spital verbleiben muss. Diese Bestimmung wurde mit der Abweichung im Wortlaut, dass nun die Hospitalisation nicht bloss «kurz» nach der Geburt, sondern «unmittelbar» nach der Geburt erfolgt sein musste, in den Vorentwurf überführt.

Der erläuternde Bericht für das Vernehmlassungsverfahren schweigt sich zum Inhalt dieser restriktiven Voraussetzungen aus. Einzig findet Erwähnung, dass der geltende Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung endet, wenn das Kind zuhause ankommt oder stirbt und die Verlängerung zu begrenzen ist (s. erläuternder Bericht zum Vernehmlassungsverfahren vom 2. März 2018 des Bundesamts für Sozialversicherungen, S. 9 und 11). Es spricht

jedoch nichts dagegen, die Beendigung des Anspruchs auf Verlängerung im Sinn und Zweck der Neuregelung unmittelbar an die 56 Tage anzuknüpfen.

Nach unserer Auffassung rechtfertigt sich der Übertrag des hiervor besprochenen Verordnungsrechts auf Gesetzesstufe nicht. Gar könnten falsche Anreize in Zusammenhang mit der Verlängerung der Dauer der Mutterschaftsentschädigung geschaffen werden. Eine Unterbrechung des Spitalaufenthalts wird allenfalls vermieden, damit der Anspruch auf Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung nicht entfällt, was zu höheren Kosten im Gesundheitswesen führte.

Aus den hiervor genannten Gründen schlägt die Frauenzentrale Zürich vor, dass neu Art. 16c Abs. 3 EOG mit folgendem Wortlaut einzuführen ist:

«Die Dauer der Ausrichtung verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen **während der ersten 56 Tage**, ~~höchstens aber um 56 Tage~~, wenn:

- a. das Neugeborene ~~unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens~~ **mehr als eine** ~~drei~~ Wochen im Spital verweilen muss; und
- b. die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.»

Die Frauenzentrale Zürich möchte zudem einbringen, dass die Neuregelung eine gewisse Einschränkung der Wahlfreiheit der Mutter zur Folge hat. Nach geltendem Recht konnte sie frei darüber entscheiden, ob sie einen Aufschub wünscht oder nicht. Eine zeitliche Begrenzung gab es nicht. Neu würde der Mutterschaftsurlaub in jedem Fall ab der Geburt beginnen. Insbesondere bei einem längeren Spitalaufenthalt des Kindes könnte es nach wie vor dem Wunsch der Mutter entsprechen, den Mutterschaftsurlaub aufzuschieben zu können, um noch etwas Zeit zuhause für die erste Einfindungszeit zu gewinnen. Nach neuer Regelung wäre die Mutter aber darauf angewiesen, hierfür unbezahlt Ferien beziehen zu können. Über einen Anspruch verfügt sie nicht mehr.

Des Weiteren ist die Frauenzentrale Zürich der Auffassung, dass eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei einer Hospitalisation des Kindes auch über acht Wochen gerechtfertigt werden könnte. Wie im erläuternden Bericht für das Vernehmlassungsverfahren dargelegt wird, sind es etwa 20 % der Fälle, die von einer längeren Hospitalisation betroffen sind (Erläuternder Bericht für das Vernehmlassungsverfahren, S. 10). Der versicherungsrechtliche Solidaritätsgedanke spräche gerade dafür, dass auch diejenigen Mütter, deren Neugeborene einen längeren Spitalaufenthalt benötigen, in die Versicherungsleistung einbezogen werden. In diesem Sinne appellieren wir, die Beschränkung auf 56 Tage zu überdenken.

Es versteht sich von selbst, dass der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz im gleichen Umfang wie der Entschädigungsanspruch verlängert wird. Die Frauenzentrale Zürich begrüsst die entsprechende Revision des Obligationenrechts.

Abschliessend unterstreicht die Frauenzentrale Zürich, dass es die Stossrichtung der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zu unterstützen gilt, bittet Sie aber, unsere weitergehenden Anliegen zu berücksichtigen, um den Zielen der Vorlage auch wirklich gerecht zu werden.

Freundliche Grüsse



Andrea Gisler, Präsidentin



Sandra Bieneck, Vorstandsmitglied

E-Mail an:

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zürich, 12. Juni 2018

Stellungnahme zur Vernehmlassung über die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste gastgewerbliche Arbeitgeberverband für Hotellerie und Restauration mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und vier Fachgruppen, nimmt im Vernehmlassungsverfahren zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) wie folgt Stellung:

I. Vorbemerkungen

Wenn das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen länger als drei Wochen im Spital verbleiben muss, ermöglicht die heutige Rechtslage der Mutter, die Mutterschaftsentschädigung und somit auch den Mutterschaftsurlaub aufzuschieben. Es existiert jedoch eine Rechtslücke hinsichtlich des Einkommens der Mutter während der Dauer des Aufschubs. Das EOG sieht während des Aufschubs keine Leistungen vor. Zudem ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht abschliessend geregelt und nicht in allen Fällen gewährleistet. Die Rechtslücke führt zu unterschiedlichen Interpretationen und Rechtsprechungen. Aus diesen Gründen ist die heutige Gesetzeslage unbefriedigend und hat Rechtsunsicherheiten für alle Beteiligten zur Folge. Deshalb ist die vorgeschlagene Verlängerung der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung im EOG zu begrüßen. Denn die vorgesehene Massnahme stellt eine wirksame Lösung dar, welche den betroffenen Müttern Rechtssicherheit und ein geregeltes Einkommen garantiert. Nichtsdestotrotz weist der Gesetzesentwurf gewisse Mängel auf, welche nachfolgend im Detail kommentiert werden.

II. Zu den einzelnen Artikeln

Art. 16c Abs. 3 EOG (Entwurf): **ändern**

Die Dauer der Ausrichtung verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, höchstens aber um 56 Tage, wenn:

a. das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen muss; und

~~b. die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.~~

Wie oben erläutert, unterstützt GastroSuisse grundsätzlich die vorgeschlagene Verlängerung der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung und die Beschränkung dieser Verlängerung auf höchstens 56 Tage. Deshalb wird Art. 16c Abs. 3 lit. a EOG (Entwurf) begrüsst. Hingegen ist Art. 16c Abs. 3 lit. b EOG (Entwurf) unverhältnismässig und deshalb abzulehnen. Die Mutter wird zu einem unpassenden Zeitpunkt unnötig unter Druck gesetzt. Ausserdem ist die Überprüfung des innerlich getroffenen Entscheides für die Ausgleichskassen nicht praktikabel und führt zu grosser Rechtsunsicherheit. Es stellt sich zudem die Frage, ob eine Rückforderung bei unrechtmässig bezogenen Leistungen nicht zu übermässiger Härte führt und damit ohnehin nicht zur Anwendung gelangen würde.

Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR (Entwurf): **streichen**

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

~~c^{bis}. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;~~

Die Ausweitung des Kündigungsschutzes (Sperrfrist) zum einseitigen Nachteil des Arbeitgebers ist klar abzulehnen. Dies hätte eine unverhältnismässige Belastung und eine starke Einschränkung der betroffenen Unternehmen zur Folge. Ausserdem gewährleistet schon die heutige Gesetzgebung einen weitreichenden Kündigungsschutz. Deshalb ist kein weiterer Ausbau des Kündigungsschutzes erforderlich.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

GastroSuisse



Casimir Platzer
Präsident



Daniel Borner
Direktor

GastroSuisse

Für Hotellerie und Restauration
Pour l'Hôtellerie et la Restauration
Per l'Albergheria e la Ristorazione

Wirtschaftspolitik

Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich
T 0848 377 111 | F 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Bern, 29. März 2018

LÄNGER DAUERENDE MUTTERSCHAFTSENTSCHÄDIGUNG BEI LÄNGEREM SPITALAUFENTHALT DES NEUGEBORENEEN

Stellungnahme von SEXUELLE GESUNDHEIT Schweiz

Sehr geehrte Damen und Herren

Als Dachorganisation der Fachstellen für sexuelle Gesundheit, Schwangerschaft und Familienplanung¹, der Fachstellen für Sexualaufklärung und der Fachverbände der sexuellen Gesundheit begrüssen wir die geplante Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG).

Die Beraterinnen und Berater der Fachstellen begleiten regelmässig Frauen und Familien, deren Kind nach der Geburt hospitalisiert werden muss. Die Möglichkeit, den Bezugsbeginn der Mutterschaftsentschädigung aufzuschieben, verschafft den Familien nach Wochen der Trennung mehr Zeit zusammenzufinden. Mit dem Aufschub sehen sich jedoch die meisten Familien mit einer finanziellen Lücke konfrontiert, welche die ohnehin krisenbehaftete Situation zusätzlich belastet. Die Fachpersonen wenden viel Zeit auf, um Möglichkeiten für eine finanzielle Überbrückung bis zum Beginn der Mutterschaftsentschädigung zu finden (z.B. Abklärungen bezüglich Krankentaggeld, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Verfassen von Gesuchen an Stiftungen, usw.).

Dass diese Lücke endlich geregelt wird, stellt eine grosse Erleichterung für die betroffenen Frauen und Familien dar. Es ist ein Beitrag zur Chancengleichheit, da eine gelingende Familienbildung

¹ Die kantonal anerkannten Schwangerschaftsberatungsstellen gemäss Bundesgesetz über die Schwangerschaftsberatungsstellen SR 857.5 vom 9. Oktober 1981

unterstützt wird, unabhängig davon, ob das Kind nach der Geburt im Spital bleiben muss oder nicht. Die finanzielle Entlastung setzt elterliche Ressourcen frei, die das Bonding und die frühkindliche Entwicklung unterstützen.

Um frühgeborenen und kranken Kindern den bestmöglichen Start ins Leben zu ermöglichen braucht es neben einem guten Gesundheitssystem die uneingeschränkte elterliche Zuwendung. Wir empfehlen Ihnen die Gesetzesänderung über die Erwerbersatzordnung anzunehmen, damit sich Eltern befreit von finanziellen Sorgen vollumfänglich auf die Betreuung ihres Kindes konzentrieren können und damit einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit ihres Kindes leisten.

Mit freundlichen Grüssen



Yvonne Gilli
Präsidentin SEXUELLE GESUNDHEIT Schweiz
alt Nationalrätin



Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)
Bundesamt für Gesundheit BAG

Elektronisch an:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 12. Juni 2018

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Möglichkeit, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) «länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen», Stellung nehmen zu können.

Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) ist der Berufsverband der Hebammen in der Schweiz. Er zählt rund 3200 Mitglieder und vertritt die Interessen der angestellten und frei praktizierenden Hebammen. Hebammen betreuen Frauen in der Schwangerschaft, während der Geburt und im Wochenbett. Daher haben wir einen vertieften und realistischen Einblick in die Sorgen und Nöte von Frauen /Familien rund um das Ereignis Mutterschaft.

Die geplante Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) „länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen“ ist aus unserer Sicht ein wichtiger und dringend nötiger Schritt, um die vorhandene Gesetzeslücke zu schliessen. Eine Frühgeburt oder eine nicht erwartete Erkrankung des Neugeborenen kommen für die Mutter/die Familie meistens unerwartet und ziehen in der Regel einen längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen nach sich. Eine Schwangere wird bei Frühgeburt zudem häufig abrupt aus der Arbeitstätigkeit gerissen. Sowohl bei Erkrankung wie auch bei Frühgeburt erlebt die Mutter/die Familie eine sehr belastende Situation. Dank Fortschritten in der medizinischen Betreuung ist die Überlebensfähigkeit von Frühgeburten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Gerade aber die extremen Frühgeborenen verbringen die ersten Lebenswochen auf der Neonatologie-Abteilung und eine Entlassung nach Hause erfolgt häufig erst Wochen nach der Geburt. Häufig pendeln Mütter mit einem hospitalisierten Neugeborenen weite Wege vom Wohnort ins Zentrumsspital. Die Wochenbettzeit ist dabei geprägt von Stress, Anstrengung und häufig auch von grösster Sorge um das Überleben des Kindes.

Braucht es in solchen Situationen einen Aufschub des Mutterschaftsurlaubes, gibt es bisher keine klare rechtliche Regelung was die Mutterschaftsentschädigung betrifft. Dies führt dazu, dass in vielen Fällen die Mutter keinen gesetzlichen Schutz hat. Viele Frauen können sich einen Aufschub ohne entsprechende Bezahlung nicht leisten, und so verbringen sie häufig nur wenige Wochen des bezahlten 14-16wöchigen Mutterschaftsurlaubes tatsächlich mit ihrem Neugeborenen zu Hause. Darunter leiden neben der Mutter/der Familie vor allem auch das betroffene Kind, denn der für zu früh geborene oder erkrankte Neugeborene wichtige Bindungsaufbau kann somit nur in beschränktem

Masse stattfinden. Der SHV ist deshalb der Ansicht, dass die aktuelle Situation, die auf eine Lücke bei der Einführung der Mutterschaftsentschädigung zurückzuführen ist, unbefriedigend ist und dass dringend Massnahmen ergriffen werden müssen. Deshalb begrüsst es der SHV sehr, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG endlich mit 56 zusätzlichen Entschädigungstagen verlängert werden soll.

Ebenfalls begrüsst es der SHV, dass im OR die nötigen Anpassungen vorgenommen werden: Der Mutterschaftsurlaub und der Schutz vor Kündigung zur Unzeit werden im gleichen Umfang verlängert wie der Entschädigungsanspruch. In Bezug auf die Verlängerung des Urlaubs kann auf die aktuelle Formulierung zur Kürzung der Ferien abgestützt werden.

Ergänzende Bemerkungen

Betrifft Art 16 b, Absatz 3 Bst.a:

Bst. a: Das Neugeborene muss unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen. Die für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung vorausgesetzte Mindestdauer der Hospitalisierung des Neugeborenen entspricht dem, was aktuell für den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung gemäss Artikel 24 Absatz 1 Buchstabe b EOV gilt.

Insofern die Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen künftig eine Voraussetzung für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung von höchstens 56 Tagen darstellt, so wird sie unter dem neuen Absatz 3 Buchstabe a im Gesetz verankert. Die Anforderungen in Bezug auf die Form des Gesuchs um Verlängerung und die erforderlichen Belege werden auf Verordnungsstufe geregelt, wie dies aktuell beim Aufschub der Mutterschaftsentschädigung der Fall ist.

1. Als Verband setzen wir uns dafür ein, dass diejenigen Hebammen, welche in der Schwangerenvorsorge tätig sind, die Klientinnen betreffend Bezug Mutterschaftsentschädigung/Kündigung/Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses informieren und sie an die entsprechenden Beratungsstellen weiterweisen. Die Erfahrung zeigt, dass viele zukünftige Mütter (vor allem Erstgebärende), nach der Geburt/dem Mutterschaftsurlaub gerne weiterarbeiten möchten, meist jedoch in einer Teilzeitanstellung. Viele Arbeitgeber legen sich nicht fest, ob die bisherige Anstellung überhaupt und wenn ja, mit welchem Pensum weitergeführt werden kann. Man verspricht der Arbeitnehmerin, einen Entscheid im Verlaufe des Mutterschaftsurlaubes zu fällen. Gingen die Frauen dies ein, hätten sie bei Beginn des Mutterschaftsurlaubes zwar einen noch gültigen Arbeitsvertrag, den sie nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes allenfalls gar nicht erfüllen könnten. Sie werden somit indirekt zu einer Kündigung auf Ende des Mutterschutzes gedrängt, weil sie sich nicht getrauen mit der Option in den Mutterschaftsurlaub zu gehen, allenfalls nach 14-16 Wochen wieder mit einem Vollzeitpensum starten zu müssen.

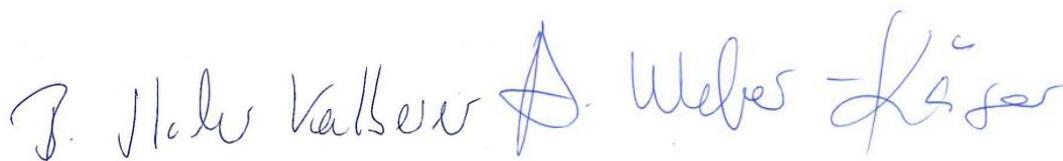
Da Frühgeburten eine Schwangerschaft sehr plötzlich beenden können, zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Mutter allenfalls noch keine Gedanken zu einer möglichen Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit, geschweige denn zum Umfang der Arbeitstätigkeit per se gemacht hat, entstehen immer wieder rechtliche Probleme. Daher ist es uns ein grosses Anliegen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Form des Gesuches so ausgestaltet bleiben, dass allein ein gültiger Arbeitsvertrag, auch wenn die Wiederaufnahme der Beschäftigung für die Arbeitnehmerin ab Zeitpunkt der Niederkunft nicht mehr erfüllbar sein sollte oder ab Ende Mutterschaftsurlaub abgeändert werden müsste, ausreichend ist, um die Verlängerung der Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung zu beantragen.

2. Immer wieder betreuen wir Frauen, bei denen ein Kind vermeintlich gesund auf die Welt kommt und sich erst einige Stunden nach der Geburt eine schwere Erkrankung manifestiert. Beispiele: Sepsis mit Streptokokken der Gruppe B; Herzfehler. Die Formulierung: *Das Neugeborene muss unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen....* schliesst diese Kinder von der Regelung aus. Schlimmstenfalls hat nämlich die Mutter mit dem Neugeborenen das Spital bereits verlassen oder sie hat ihr Kind zu Hause geboren, wenn sich die gesundheitlichen Probleme manifestieren (Manchmal erst nach 48 – 96 Stunden post partum). Wir sind der Meinung, dass eine dreiwöchige Hospitalisation des Neugeborenen innerhalb der ersten 56 Lebenstage immer zu einer Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung führen muss, unabhängig davon, ob die gesundheitlichen Probleme sofort oder erst innerhalb der ersten Lebenstage auftreten.

3. Es ist uns zudem ein grosses Anliegen, dass Arbeitgeber verpflichtet werden, die Möglichkeit der verlängerten Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung nach mind. dreiwöchigem Spitalaufenthalt des Neugeborenen im firmeneigenen Personalreglement zu verankern. Alle Arbeitnehmerinnen sollten zudem die Informationen bezüglich „Rechte für Schwangere“ in standardisierter Form erhalten resp. diese sollten vom BAG den Schwangeren in verschiedenen Sprachen zugänglich gemacht werden. Es besteht ein grosses Wissensdefizit, welche Leistungen von wem, wann und aufgrund welcher Gesuche erstattet werden. Wenn eine Schwangere überraschend eine Frühgeburt erleidet oder ein erkranktes Neugeborenes zur Welt bringt und während dieser sorgenvollen Zeit unter Umständen vergisst, ein Gesuch um Verlängerung der Auszahlung zu beantragen, entfallen ihr die Leistungen. Dies gilt es zu vermeiden.

Herzlichen Dank für die Kenntnisnahme unserer Ergänzungen.

Freundliche Grüsse



Barbara Stocker Kalberer Andrea Weber-Käser
Präsidentin SHV Geschäftsführerin SHV



Eidgenössisches Departement des Innern
Martine Panchard und Daniela Witschard
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

12. Juni 2018

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen.

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, zur Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Der SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund ist der Dachverband der katholischen Frauenorganisationen und vertritt rund 130'000 Frauen in der Schweiz. Wir setzen uns für die Verbesserung der Situation der Frauen in Kirche, Staat und Gesellschaft ein. Grundlegende Beurteilungsmassstäbe für Revisionsvorschläge sind für uns die Würde der Frau, die soziale Verantwortung und der gesellschaftliche Zusammenhalt ganz im Sinne unseres Leitbildes „für eine gerechte Zukunft“. Unsere Vernehmlassungsantwort ist stark an die Antwort der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF angelehnt.

1. Grundsätzliches

Der Schweizerische Katholische Frauenbund begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Änderungen. Er beantragt jedoch, die Anwendung der Neuerung nicht auf Frauen zu beschränken, die nach dem Mutterschaftsurlaub ohne Unterbruch die Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen. Die Anwendung sollte allen Frauen zugutekommen, die Anspruch auf Erwerbssersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon, ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Für längerdauernde Spitalaufenthalte sieht der SKF weiteren politischen Handlungsbedarf.

Die Mutterschaftsversicherung wurde 1945 in der Bundesverfassung verankert. Allerdings wurde sie erst sechzig Jahre später minimal und mit Lücken umgesetzt. Bei der Einführung des Erwerbssersatzes bei Mutterschaft wurde zwar die Möglichkeit geschaffen, den Mutterschaftsurlaub aufzuschieben, sollte das Kind länger im Spital bleiben müssen. Nicht geregelt wurden hingegen die Dauer des Aufschubs und die Lohnfortzahlung in diesen Fällen. Diese unbefriedigende Situation gilt es endlich zu lösen.



2. Zu den einzelnen Themenbereichen der geplanten EOG-Änderungen

2.1 Anspruch auf Aufschub und Dauer des Aufschubs

Die Anspruchsvoraussetzungen für einen Aufschub sind im Gesetz und der Verordnung geregelt und eher restriktiv gehalten. In Artikel 16c Abs. 2 EOG ist der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung verankert für den Fall, dass das Kind unmittelbar nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben muss. In Art. 24 Abs. 1 der Erwerbssatzverordnung EOV ist festgehalten, dass der Anspruch auf Aufschub der Mutterschaftsentschädigung voraussetzt, dass das Neugeborene nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital sein muss. Eine maximale Dauer des Aufschubs ist weder im Gesetz noch in der Verordnung festgehalten. Für den Aufschub braucht es für das Kind ein Arztzeugnis. Kommt dazu, dass die Mutter auf einem speziellen Formular den Aufschub beantragen muss. Es besteht kein Anspruch auf Aufschub, wenn das Neugeborene erst einige Tage, nachdem es nach Hause gekommen ist, erkrankt und wieder ins Spital eintreten muss.

Die vorliegende Regelung sieht nun vor, die Mindestdauer von drei Wochen neu im Gesetz zu verankern. Die maximale Dauer für den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wird neu befristet und im Gesetz verankert. Die Befristung orientiert sich am 8-wöchigen Arbeitsverbot und dauert somit höchstens 56 Tage. Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen.

Wie beim Erwerbssatz bei Mutterschaft handelt es sich bei diesen 56 Tagen nicht um Arbeits-, sondern um Wochen- und Ferientage und Wochenenden zusammen. Die Dauer des Erwerbssatzes bei Mutterschaft wird um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage bzw. 8 Wochen verlängert und dauert höchstens 154 Tage.

Der SKF ist mit diesen Vorschlägen einverstanden, werden damit doch weit über die Mehrheit der Fälle abgedeckt. Gemäss erläuterndem Bericht für die vorliegende Vernehmlassung können mit dieser Regelung 80 Prozent der Fälle abgedeckt werden. Die Dauer der Spitalaufenthalte von Neugeborenen liegt in rund 60 Prozent der Fälle nicht über 35 Tage. Je länger der Spitalaufenthalt, umso weniger werden verzeichnet. Bei schweren Fällen dauert der Spitalaufenthalt zwischen 100 und 366 Tagen, wovon gemäss Erläuterungen zum Gesetzesentwurf etwa 6 Prozent (80 Neugeborene im Jahr 2015) betroffen sind.

2.2 Spitalaufenthalte von mehr als 56 Tagen - ungelöst

Ungelöst bleibt aber die Situation für Eltern, deren Kind aus gesundheitlichen Gründen länger als 56 Tage im Spital bleiben muss. Ungelöst bleibt auch die Situation jener Eltern, deren Kind erst nachdem es nach der Geburt nach Hause kehren und einige Tage später wieder ins Spital eintreten mussten. In beiden geschilderten Fällen greift die vorliegende Lösung nicht. Der SKF sieht allerdings auch hier politischen Handlungsbedarf im Rahmen einer Regelung für einen bezahlten Urlaub für pflegebedürftige Angehörige.



2.3 Unnötiger administrativer Aufwand

Neu erhalten die Mütter während dieses Aufschubs Mutterschaftsentschädigung, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Es liegt an den Frauen, den Nachweis zu erbringen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbruch nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Die Mutter muss eine Bestätigung ihres Arbeitgebers einreichen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde und dass sie vorhat, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen. Die AHV-Ausgleichskassen, die für die Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung zuständig sind, müssen diese neue Voraussetzung prüfen. Dazu können sie sich auf die vom Arbeitgeber und von der Mutter gelieferten Angaben beziehen. Sie haben zudem die Möglichkeit, die Voraussetzungen auch nachträglich anhand der entrichteten AHV-Beiträge zu prüfen. Bei selbständig erwerbenden Müttern wird die Ausgleichskasse sich darauf stützen, ob die Mütter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs über den Selbständigenstatus im Sinne der AHV verfügen.

Der SKF vertritt die Auffassung, dass diese Regelung einen übertriebenen administrativen Aufwand bedeutet und beantragt deren Streichung.

2.4 Änderungen im Obligationenrecht

Der SKF unterstützt folgende vorgeschlagenen Änderungen im Obligationenrecht:

- Der längere Mutterschaftsurlaub bei Spitalaufenthalt eines Neugeborenen von mehr als drei Wochen soll aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit in Artikel 329f Obligationenrecht OR explizit geregelt werden.
- Der Kündigungsschutz bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird in Artikel 336c Abs. 1 Buchstabe c OR entsprechend der neuen Regelung angepasst.

Der Vorstandsvorsitzende des SKF dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Simone Curau-Aeppli
Präsidentin SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund

Bundesamt für
Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Suva

Marc Epelbaum, lic. iur.
Generalsekretär
Direktwahl 041 419 55 00
Direktfax 041 419 61 70
marc.epelbaum@suva.ch
www.suva.ch

Postadresse

Suva
GS
Fluhmattstrasse 1
Postfach
6002 Luzern

Datum 15. März 2018

Betrifft Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz
für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) zu äussern.

Wir begrüssen die vorgeschlagene Änderung betreffend die länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen. Sie steigert unserer Ansicht nach die Rechtssicherheit.

Freundliche Grüsse

Suva



Marc Epelbaum, lic. iur.
Generalsekretär

Eidgenössisches Departement des Innern
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Per E-Mail an:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 29. Mai 2018

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen – Stellungnahme der FMH

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der FMH Zentralvorstand begrüsst die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Die Vernehmlassungsvorlagen schlagen kohärent vor, den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG zu verlängern.
Der FMH Zentralvorstand stimmt der vorgesehenen Änderung des EOG zu.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Schlup', written in a cursive style.

Dr. med. Jürg Schlup
Präsident

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lang', written in a cursive style.

Gabriela Lang, Rechtsanwältin
Leiterin Abteilung Rechtsdienst a.i.