

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Bundesamt für Sozialversicherungen
AHV, Berufliche Vorsorge und EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

6. Juni 2018

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) dankt Ihnen der Regierungsrat und nimmt gerne wie folgt Stellung.

Der Regierungsrat begrüsst die vorgeschlagene Änderung hin zu länger dauernder Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen von mindestens drei Wochen. Damit wird in der derzeitig unbefriedigenden Situation Abhilfe geschaffen. Heute können erwerbstätige Mütter bei einem dreiwöchigen Spitalaufenthalt des Neugeborenen den Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung verschieben, bis das Kind nach Hause kommt. Durch diese Möglichkeit können teilweise Lücken in der Lohn- oder Lohnersatzauszahlung entstehen. Der Umgang mit diesen Fällen ist heute nicht immer vorhersehbar und rechtlich uneinheitlich. Mit der Änderung des EOG wird Rechtsicherheit geschaffen und eine fundierte Lösung für die Zusammenhänge mit dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR) etabliert.

Der Regierungsrat begrüsst es ebenso, dass die Finanzierung der längeren Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung von 56 Tagen keine zusätzlichen Finanzierungsquellen erfordert. Die Mehrkosten werden vom Bund auf 5,5 Millionen Franken pro Jahr geschätzt. Die Finanzierung kann aus den Beiträgen für den Erwerbsersatz erfolgen. Die aktuellen Ressourcen sind ausreichend.

Die Regelung ist Frauen vorbehalten, die nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Es muss aber sichergestellt sein, dass keine neuen Ungleichheiten entstehen. Der Regierungsrat begrüsst daher das Ansinnen des Bundesrats, auf Verordnungsstufe die Voraussetzungen für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung zu regeln. Damit kann die Regelung auch auf diejenigen Frauen ausgedehnt werden, die arbeitsunfähig oder arbeitslos sind und direkt nach dem Mutterschaftsurlaub keine Erwerbstätigkeit aufnehmen können.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Alex Hürzeler
Landammann

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie

- sekretariat.abel@bsv.admin.ch



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 24
Telefax +41 71 788 93 39
michaela.inauen@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Appenzell, 24. Mai 2018

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG); länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Mit der vorgesehenen Änderung wird eine Lücke bei der bestehenden Mutterschaftsentschädigung geschlossen. Aus sozial- sowie familienpolitischen Überlegungen begrüsst die Standeskommission die geplante Einkommenssicherung für erwerbstätige Mütter von kranken Neugeborenen. Sie unterstützt die Vorlage.

Lediglich einzelne Bestimmungen der Vorlage sollten unseres Erachtens auf Verordnungstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 lit. b auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können. Eine zweckmässige Frist auf Verordnungstufe wäre hierzu hilfreich, ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokumenten benötigt wird, zum Beispiel die Kopie eines Arbeitsvertrags oder die Bestätigung des Arbeitgebers.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:


Markus Dörig

Zur Kenntnis an:

- sekretariat.abel@bsv.admin.ch
- Gesundheits- und Sozialdepartement Appenzell I.Rh., Hoferbad 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell



Regierungsrat, 9102 Herisau

Bundesamt für Sozialversicherungen
3003 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 25. Mai 2018

Eidg. Vernehmlassung; Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) die Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG; SR 834.1) eröffnet.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat begrüsst die länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen und ist mit dem Vorentwurf einverstanden.

Einzelne Bestimmungen sollten auf Verordnungsstufe präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Anwendung gewährleistet ist. So könnte beispielsweise der Nachweis gemäss Art. 16c Abs. 3 lit. b E-EOG auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden. Eine entsprechende Frist auf Verordnungsebene wäre ebenso zweckmässig wie eine Ausführungsbestimmung, welche Dokumente für den Nachweis nötig sind (Kopie des Arbeitsvertrags, Bestätigung des Arbeitgebers etc.).

Kontaktperson für Rückfragen ist Angela Koller, stv. Departementssekretärin Gesundheit und Soziales, Kasernenstrasse 17, 9102 Herisau, angela.koller@ar.ch, 071 353 64 57.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Roger Nobs, Ratschreiber

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Eidgenössisches Departement des
Innern EDI
Herr Bundesrat Alain Berset
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

6. Juni 2018

RRB-Nr.: 644/2018
Direktion Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
Unser Zeichen 11.36-18.10 /HAE/WOG
Ihr Zeichen
Klassifizierung Nicht klassifiziert



Vernehmlassung des Bundes: Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen. Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 hat uns das Eidgenössische Departement des Innern EDI die Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) betreffend länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen unterbreitet. Gerne nimmt der Regierungsrat zu dieser Vorlage Stellung.

1 Grundsätzliches

Der Regierungsrat teilt die im erläuternden Bericht für das Vernehmlassungsverfahren vertretene Auffassung, dass die aktuelle Situation bei längerem Spitalaufenthalt von Neugeborenen aufgrund der möglichen Lücken bei der Ausrichtung des Lohnes oder eines Lohnersatzes, der fehlenden Vorhersehbarkeit und der rechtlichen Uneinheitlichkeit vor allem für die betroffenen Mütter unbefriedigend ist.

Im Weiteren erachtet der Regierungsrat die vorgeschlagene Neuregelung zur Schliessung der möglichen Einkommenslücken durch eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und Koordination mit dem Arbeitsrecht sowie den anderen Sozialversicherungen insgesamt als zweckmässig und praktikabel.

2 Artikel 16c Absatz 3 Buchstabe b EOG

Die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung soll Müttern vorbehalten sein, die im Zeitpunkt der Niederkunft erwerbstätig sind und direkt nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Die Verlängerung der Ausrichtung von Mutterschaftsentschädigungen ist daher an zwei Voraussetzungen geknüpft. Erstens muss ein Fall vorliegen, bei welchem das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt während mindestens drei Wochen im Spital verweilen muss (vgl. Art. 16c Abs. 3 Bst. a EOG) und zweitens muss die Mutter nachweisen, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (vgl. Art. 16c Abs. 3 Bst. b EOG).

Während die erste Voraussetzung voraussichtlich einfach belegt und überprüft werden kann, ist der klare Nachweis durch die betreffenden Mütter (und gegebenenfalls deren Arbeitgebende) bzw. die verlässliche Überprüfung durch die Ausgleichskassen bei der zweiten Voraussetzung wohl oft nicht möglich. Die Ausgleichskassen werden sich hier in der Regel auf die Angaben der betreffenden Mütter (und gegebenenfalls deren Arbeitgebende) verlassen müssen, wenn die entsprechenden Abklärungen nicht zu grösseren Verzögerungen bei den Auszahlungen führen sollen.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident

Christoph Neuhaus

Der Staatsschreiber

Christoph Auer

Verteiler

- Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion
- Finanzdirektion
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion
- Volkswirtschaftsdirektion
- Staatskanzlei

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Bundesamt für Sozialversicherungen
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

Liestal, 5. Juni 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 sind wir von Ihrem Departement eingeladen worden, uns zur vorgesehenen Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen, vernehmen zu lassen. Gerne geben wir unsere Stellungnahme wie folgt ab:

1. Grundsätzliches

Mit der vorgeschlagenen Änderung setzt der Bund ein Zeichen für eine freundliche Familienpolitik. Mütter sollen im Rahmen der Mutterschaftsentschädigung (von maximal 98 Taggeldern) einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten (entspricht den 8 Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft im Sinne von Art. 34a Abs.3 Arbeitsgesetz), wenn sich das neugeborene Kind im Spital aufhält und wenn die Mutter im Zeitpunkt der Niederkunft nachweist, dass sie wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wird (Art. 16c Abs. 3 EOG neu).

Die Ausweitung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung für die Zeit nach der Niederkunft bis zum Ende des Spitalaufenthalts soll während maximal 8 Wochen die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a Abs. 1 OR des Arbeitgebenden abdecken. Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebenden ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre und der anwendbaren Skala (Basler, Berner, Zürcher-Skala). Je nachdem gelten weitergehende Bestimmungen, die in einem Personalreglement, in einer kantonalen Regelung oder in einem Gesamtarbeitsvertrag festgehalten sind. Das Anliegen erscheint uns als berechtigt und in einem sinnvollen Rahmen gehalten, da sich die Zahlung um maximal 56 Tage verlängert und sich der Mutterschafts- und Kündigungsschutz im gleichen Umfang verlängert wie der Entschädigungsanspruch. Durch die Finanzierung der Leistungen über die EO werden die Arbeitgeber zusätzlich finanziell entlastet, da sie bei einer Arbeitsverhinderung der Mutter infolge des kranken Kindes keine Lohnfortzahlung machen müssen.

Ebenfalls für eine Änderung sprechen die insgesamt geringen Kosten, welche gut über die aktuellen Ressourcen der EO finanziert werden können.

Die Anpassungen im Bereich des Arbeitsrechts führen ausserdem zur Klärung bisher offener Fragestellungen. Wir stimmen der Änderung somit grundsätzlich zu.

2. Anmerkungen zu einzelnen Revisionspunkten

Die mit Mutterschaftsentschädigung finanzierte Aufschubdauer beträgt höchstens 56 Tage. Der Anspruchsbeginn auf die "ordentliche" Mutterschaftsentschädigung kann weiterhin so lange aufgeschoben werden, bis das Neugeborene zu Hause ist (Kreisschreiben über die Mutterschaftsentschädigung, Randziffer 1028). In dieser "weiteren" Aufschubdauer besteht kein Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Die Mutter muss gemäss Art. 16c Abs. 3 Bst. b. EOG neu im Zeitpunkt der Niederkunft nachweisen, dass sie wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wird.

Zeitpunkt der Niederkunft

Zu vermuten ist, dass im Sinne der neuen Regelung auch Nachweise über die Wiederaufnahme eines Arbeitsverhältnisses akzeptiert werden, welche erst nach der Niederkunft und bis spätestens nach dem Austritt des Neugeborenen aus dem Spital oder bis zum Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung der AHV-Ausgleichskasse zugestellt werden. Eine entsprechende Regelung auf Verordnungsebene ist vorzusehen, damit keine kantonal unterschiedlichen Interpretationen und Anwendungen entstehen.

Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit

Die Formulierung "nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen" wird im Sinne der neuen Regelung so verstanden, dass es sich sowohl um die Wiederaufnahme eines bestehenden Arbeitsverhältnisses als auch um die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses handeln kann. Als Nachweis ist eine Kopie des Arbeitsvertrages oder eine Bestätigung des Arbeitgebenden notwendig.

Unglücklich ist die Formulierung "nach Ende des Mutterschaftsurlaubes", da der Beginn des Mutterschaftsurlaubes mit der Geburt des Kindes beginnt und (mindestens) 14 Wochen dauert (Art. 329f OR). Mit der vorgesehenen Änderung verschiebt sich der Beginn des Mutterschaftsurlaubes um die Dauer des "finanzierten" Spitalaufenthalts des Neugeborenen (maximal 22 Wochen). Das Ende des Mutterschaftsurlaubs fällt in diese maximal 22 Wochen. Es ist vermutlich nicht im Sinne der neuen Regelung, wenn nach Abschluss des Mutterschaftsurlaubs der Beginn der Arbeitsaufnahme in die aufgeschobene Bezugszeit der Mutterschaftsentschädigung fällt. Entsprechende Präzisierungen sind auf Verordnungsebene notwendig.

3. Kosten

Der Bund rechnet mit Mehrausgaben zu Lasten des EO-Fonds von CHF 5.5 Mio. Die Arbeitgebenden werden entsprechend entlastet. Ein zusätzlicher administrativer Aufwand für die Arbeitgebenden sollte nicht entstehen, da es sich lediglich um die Ausweitung der (bestehenden) Anspruchsmöglichkeiten handelt.

Für die AHV-Ausgleichskasse hat die Ausweitung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung lediglich kleine Anpassungen der Applikation und der Dokumente zur Folge. Angaben über die finanziellen Kosten dieser Anpassungen liegen noch nicht vor. Es wird aber in Analogie zu einer anderen (möglichen) Anpassung (Art. 16i EOG neu: Adoptionsentschädigung) mit Kosten von ca. CHF 60'000.- gerechnet. Bei den der AHV-Ausgleichskasse Basel-Landschaft unterstellten Mitgliedern hatte es in den beiden Vorjahren ein respektive zwei Fälle, in denen der Bezug der Mutterschaftsentschädigung wegen Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufgeschoben wurde.

Wir danken für die Kenntnisnahme der vorliegenden Stellungnahme und für die wohlwollende Aufnahme unserer Anliegen.

Hochachtungsvoll



Dr. Sabine Pegoraro
Regierungspräsidentin



Nic Kaufmann
2. Landschreiber



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Per Mail sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Basel, 23. Mai 2018

Regierungsratsbeschluss vom 22. Mai 2018

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und Mutterschaft (EOG); länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung des EOG zukommen lassen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Der Bundesrat wird beauftragt, in der Erwerbsersatzordnung (EOG) eine Bestimmung einzuführen, die für Fälle, in denen ein Neugeborenes über drei Wochen im Spital verbleiben muss, eine länger dauernde Mutterschaftsentschädigung vorsieht. Mit der vorgesehenen Änderung wird eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigungen in Fällen geschlossen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt erachtet die geplante Änderung sinnvoll und unterstützt deshalb die Vorlage.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Für Rückfragen steht Ihnen Mike Oberholzer, Leiter Ausgleichskasse Basel-Stadt, mike.oberholzer@ak-bs.ch, Tel. 061 685 22 00 gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Elisabeth Ackermann
Präsidentin

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Office fédéral des assurances sociales OFAS
Effingerstrasse 20
3003 Berne

Sous format PDF et Word à :
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Fribourg, le 23 mai 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

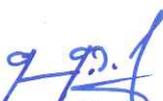
Monsieur le Président,

Dans l'affaire susmentionnée, nous nous référons au courrier de Monsieur le Conseiller fédéral Alain Berset du 2 mars 2018.

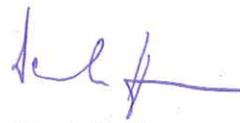
L'objectif de la modification est d'introduire une disposition dans le régime des allocations pour perte de gain qui prolonge la durée du versement de l'allocation de maternité pour les mères dont l'enfant reste hospitalisé durant plus de trois semaines juste après l'accouchement. Cette modification comble une lacune pour des situations lourdes et difficiles au plan familial. Le fait d'exiger une hospitalisation de plus de trois mois limite l'application à des situations graves. Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat peut soutenir le projet.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :


Georges Godet
Président




Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat



Genève, le 6 juin 2018

Le Conseil d'Etat

2561-2018

Département fédéral de l'intérieur
Monsieur Alain BERSET
Président de la Confédération
Inselgasse 1
3003 Berne

Concerne : 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 Président,

Votre courrier du 2 mars 2018, adressé à l'ensemble des gouvernements cantonaux concernant l'objet cité sous rubrique, nous est bien parvenu et nous vous en remercions.

Après un examen attentif de l'avant-projet soumis et du rapport explicatif qui l'accompagne, nous vous informons que notre Conseil soutient pleinement la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité dans la LAPG pour les mères dont le nouveau-né resterait hospitalisé durant plus de trois semaines à l'hôpital. Cette proposition bienvenue permet en effet de corriger une lacune dans le régime actuel qui défavorise de manière importante les femmes concernées et d'assurer, pendant une période de 56 jours au maximum, une compensation de la perte de gain dans environ 80% des cas d'hospitalisation prolongée.

En revanche, l'article 16c, alinéa 3, lettre b de l'avant-projet subordonne la prolongation du versement des allocations de maternité au fait 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. Tout en comprenant que le législateur veuille réserver le revenu de substitution pendant la période d'hospitalisation du nouveau-né aux femmes qui poursuivront une activité lucrative à la fin du congé de maternité, la formulation, telle que proposée, semble aller au-delà de la logique d'extension des droits liés au congé de maternité.

En effet, le droit à l'allocation de maternité n'est actuellement pas soumis à la condition d'une reprise de l'activité lucrative au terme du congé de maternité, mais à celle de pouvoir être considérée comme active en qualité de salariée ou d'indépendante au moment de l'accouchement, la mère devant justifier de neuf mois d'assujettissement à l'assurance AVS et, au cours de cette période, de cinq mois d'activité lucrative préalables, sous réserve d'une incapacité de travail ou de chômage.

En outre, la mise en œuvre de la condition précitée nous paraît complexe, en ce sens qu'elle suppose l'accomplissement de démarches administratives de nature à compliquer grandement le travail des caisses de compensation. Ces dernières devraient en effet réclamer auprès des mères la production d'une attestation de leur employeur confirmant que

le contrat de travail n'a pas été résilié et qu'elles envisagent la poursuite de leur activité professionnelle pour justifier la prolongation du congé de maternité, voire démontrer l'existence du statut d'indépendant au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) à l'issue du congé de maternité.

Dès lors, bien que l'on puisse concevoir qu'une femme ait déjà décidé, au moment de l'accouchement, de mettre un terme sur une base volontaire à son activité professionnelle à l'issue de son congé de maternité, il ne nous semble pas à ce point nécessaire de se prémunir contre ce genre de situations dont la survenance serait d'autant plus rare qu'elle suppose l'hospitalisation du nouveau-né. Partant, nous proposons qu'il soit renoncé à subordonner le droit à l'indemnisation en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né à la condition prévue à l'article 16c, alinéa 3, lettre b du projet de modification de la LAPG.

Pour le surplus, les adaptations liées à la prolongation du congé de maternité et de la protection contre le licenciement dans le Code des obligations, qui permettent d'assurer pleinement la cohérence du nouveau système proposé, sont approuvées.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

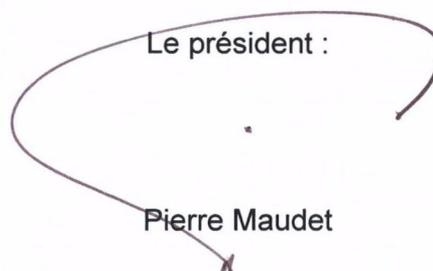
AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti

Le président :



Pierre Maudet

Copie à : *via mail* : sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Eidgenössisches Departement des
Innern EDI
Generalsekretariat GS-EDI
Inselgasse 1
3003 Bern

Glarus, 29. Mai 2018
Unsere Ref: 2018-51

Vernehmlassung i. S. Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) - Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Hochgeachteter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement des Innern gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

Die geplante Gesetzesänderung geht auf eine Motion aus der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates SGK-S zurück. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als drei Wochen im Spital verbleiben muss, die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich ist.

Mit der vorgeschlagenen Änderung des EOG sollen Mütter im Rahmen der Mutterschaftsentschädigung (MSE) – welche maximal 98 Taggelder umfasst – einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten (was den 8 Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft gemäss Art. 34a Arbeitsgesetz entspricht), wenn sich das Neugeborene länger als drei Wochen im Spital aufhält und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die vorgesehene Änderung des EOG schliesst eine Lücke der bestehenden MSE in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Ein längerer Spitalaufenthalt eines Neugeborenen stellt für die Mutter zwar keine unmittelbare Arbeitsverhinderung dar, doch ist die gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um ihr krankes Kind zu kümmern, zu berücksichtigen. Die Wahrnehmung dieser Pflicht gilt als Arbeitsverhinderung im Sinne des OR, zumindest bis die Betreuung durch Dritte organisiert ist. Eine Ausnahme macht die Rechtsprechung aber in denjenigen Fällen, in denen die Anwesenheit der Eltern notwendig ist, dann gilt die durch die Krankheit des Kindes bedingte Abwesenheit der Eltern ebenfalls als Arbeitsverhinderung. Dies dürfte beim Spitalaufenthalt von Neugeborenen regelmässig der Fall sein.

Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten unserer Ansicht nach auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 lit. b EOG auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse einge-

reicht werden können; eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe wäre hilfreich, genauso wie eine Regelung dazu, wie dieser Nachweis dokumentiert werden kann (z.B. Kopie Arbeitsvertrag oder Arbeitgeberbestätigung).

Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden MSE. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (insbes. Kosten und Durchführungsaufwand). Die Zahl von möglichen Bezügerinnen der verlängerten MSE wird auf 1'000 bis 1'200 Frauen jährlich geschätzt, was ca. 5,5 Mio. Franken kosten würde. Für die Arbeitgeber entsteht kaum administrativer Zusatzaufwand, finanziell werden sie eher entlastet.

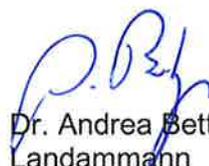
Bei den AHV-Ausgleichskassen sind die erforderlichen Anpassungen bescheiden, auch hier sollten kaum zusätzliche Kosten entstehen, auch in der Betriebsphase, aufgrund der geringen Fallzahlen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die geplante Änderung des EOG als sinnvoll zu erachten und die Vorlage deshalb zu unterstützen ist.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat



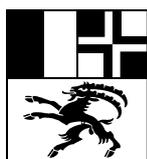
Dr. Andrea Bettiga
Landammann



Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

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

versandt am: **31. Mai 2018**



Sitzung vom

29. Mai 2018

Mitgeteilt den

29. Mai 2018

Protokoll Nr.

437

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zum Entwurf des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung nehmen zu können.

Die Bündner Regierung unterstützt die Stossrichtung der vorgesehenen Gesetzesänderung, weil sie eine Lücke in der bestehenden Mutterschaftsentschädigung schliesst. In Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als drei Wochen im Spital verbleiben muss, ist die bestehende Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich. Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden Mutterschaftsentschädigung. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (insbesondere Kosten und Durchführungsaufwand).

Bei der geplanten Umsetzung des Vorhabens geben wir einige Punkte zu bedenken:

- Inwiefern ist es sinnvoll, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs in Art. 329f Abs. 2 E-OR an die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung bzw. deren Dauer gemäss EOG zu knüpfen? Unserer Ansicht nach wäre es sachgerechter, den Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und die Voraussetzungen für dessen Verlängerung im OR zu regeln und im EOG die Voraussetzungen für die (bzw. eine zeitlich beschränkte) Entschädigung dafür.
- Ist es notwendig und sinnvoll, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs zeitlich zu beschränken? Dieser könnte allenfalls auch auf unbezahlter Basis bis zum Ende des Spitalaufenthalts verlängert werden.
- Inwiefern gibt Art. 16c Abs. 3 lit. b E-EOG die Absicht gemäss Erläuterungsbericht wieder (S. 10, Abschnitt 1.4.4.)? Art. 16c Abs. 3 lit. b E-EOG besagt, dass die Mutter nachweisen muss, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Nach diesem Wortlaut ist für den Anspruch auf eine Verlängerung der bestehende Beschluss im Zeitpunkt der Niederkunft relevant. Ob dieser Beschluss im Nachhinein geändert wird, mithin ob die Erwerbstätigkeit tatsächlich wiederaufgenommen wird, hätte demnach keine Bedeutung.
- Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten nach unserer Überzeugung auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinn von Art. 16c Abs. 3 lit. b E-EOG auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können. Eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe wäre hilfreich, ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokument benötigt wird, z.B. die Kopie eines Arbeitsvertrags oder die Bestätigung des Arbeitgebers.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Mario Cavigelli

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Office fédéral des assurances sociales
Secteur Prestations AVS/APG/PC
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Envoyé par courriel à:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Delémont, le 22 mai 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. Prise de position de la République et Canton du Jura

Madame, Monsieur,

Le Département fédéral de l'Intérieur (DFI) a, par courrier du 2 mars 2018, mis en consultation un projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité prévoyant de rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital et nous a invité à y participer.

Après avoir pris connaissance des documents y relatifs, le Gouvernement n'a pas de remarques particulières à formuler et soutient dès lors la proposition telle que formulée.

Tout en vous priant de prendre bonne note de ce qui précède, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos respectueuses salutations.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


David Eray
Président




Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'État



Finanzdepartement

Bahnhofstrasse 19
6002 Luzern
Telefon 041 228 55 47
info.fd@lu.ch
www.lu.ch

Öffnungszeiten:
Montag - Freitag
08:00 - 11:45 und 13:30 - 17:00

Eidgenössisches Departement des Innern

per E-Mail an (Word- und PDF-Dateien):
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Luzern, 29. Mai 2018

Protokoll-Nr.: 549

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie die Kantonsregierungen zur Vernehmlassung zu eingangs erwähnter Vorlage eingeladen.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton Luzern der vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) zustimmt.

Freundliche Grüsse

Marcel Schwerzmann
Regierungsrat



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Palais fédéral
3003 Berne
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Modification de la loi fédérale sur les allocations 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 – procédure de consultation

Monsieur le conseiller fédéral,

Par la présente, nous accusons réception du projet cité en marge, qui a retenu toute notre attention et vous remercions de nous avoir associé à cette procédure de consultation.

Nous adhérons sans réserve à l'objectif poursuivi par ce projet, prolongeant le congé maternité et la durée du versement de l'allocation en cas d'hospitalisation de longue durée de l'enfant. Le renforcement de la protection de ces mères est nécessaire et légitime.

Comme le rapport le relève, notre Autorité a comblé depuis 2011 la lacune de couverture du droit actuel et adapté les dispositions du congé maternité dans le règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique neuchâteloise. Ses dispositions prévoient, en sus du congé maternité, un congé payé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation de 4 mois au maximum, soit bien d'avantage que les 8 semaines prévues par le projet.

La correction de la législation fédérale, dans les domaines de la LAPG et du Code des obligations est totalement opportune. Elle tend à une uniformisation du droit dans les différentes branches de l'économie et au niveau national. Elle allège les charges financières des employeurs et apporte un soulagement bienvenu aux mères affectées par les problèmes de santé de leur nouveau-né.

Enfin, nous sollicitons des dispositions d'application précises afin d'assurer une interprétation uniforme au niveau suisse, notamment dans l'examen de la volonté de poursuivre une activité lucrative au terme du congé maternité et de régler les cas des mères bénéficiaires des prestations de chômage.

Nous vous remercions de l'attention qui sera portée à nos remarques et vous prions de croire, Monsieur le conseiller fédéral, à l'assurance de notre haute considération.

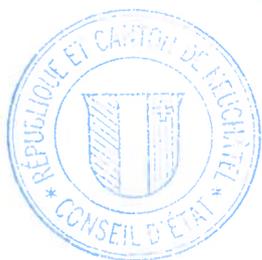
Neuchâtel, le 6 juin 2018

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. KURTH



La chancelière,
S. DESPLAND





KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

Eidgenössisches Departement des Innern
Herr Bundesrat Alain Berset
Generalsekretariat GS-EDI
Inselgasse 1
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 5. Juni 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 2. März 2018 unterbreiteten Sie uns den Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG); länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen mit der Bitte, bis zum 12. Juni 2018 eine Stellungnahme abzugeben.

Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit und vernehmen uns wie folgt:

Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden Mutterschaftsentschädigung. Aufgrund des Mengengerüstes von rund 1'200 Frauen gesamthaft jährlich (Gesamt-CH) und somit rund 6 Frauen im Kanton Nidwalden pro Jahr, die davon betroffen sind, halten sich die Kosten sehr in Grenzen. Zu erwähnen ist, dass die Arbeitgeber zudem administrativ entlastet werden. Bei den Ausgleichskassen sind die Anpassungen bescheiden; auch hier entstehen kaum zusätzliche Kosten aufgrund der geringen Fallzahlen.

Zusammenfassend halten wir fest, dass die geplante Änderung des EOG unterstützt wird.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES

Yvonne von Deschwanden
Landamman



lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:

- sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch



CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

A-Post

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

per Mail:
ABEL@bsv.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.3149
Unser Zeichen: cb

Sarnen, 5. Juni 2018

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie uns den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 12. Juni 2018 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung entsteht gemäss Art. 16c Abs. 1 EOG am Tag der Niederkunft. Muss das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen länger im Spital bleiben, verkürzt sich für die Mutter die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, in der sie sich erholen und sich intensiv dem Kind widmen kann. Mit dem möglichen Aufschub des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung, wenn das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen mehr als drei Wochen im Spital bleiben muss, entsteht bei vielen betroffenen, vor der Niederkunft berufstätigen Müttern eine Lücke bezüglich Lohnfortzahlung. Während des Spitalaufenthalts des Kindes, also ab dem ersten Tag nach der Niederkunft bis zur Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung, sieht das EOG keine Leistungen vor. Die bestehende Absicht, eine aufgeschobene Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen befristet zu verlängern, um damit eine Einkommenslücke zu schliessen, die ohne Hospitalisierung so nicht eingetreten wäre, ist nachvollziehbar und wird unterstützt.

Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten auf Verordnungsstufe präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet wird. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 Bst. b nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden. Eine zweckmässige Frist dazu wäre hilfreich, ebenso eine Bestimmung zur Art von Dokumenten, welche als Nachweis dienen sollen (z.B. eine Kopie des Arbeitsvertrags oder eine Bestätigung durch den Arbeitgeber).

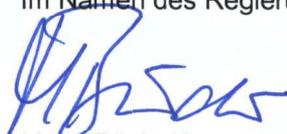
Der Entscheid für die Lösung einer Taggeldversicherung wird begrüsst, weil sie insgesamt günstiger ist als eine Verankerung der Lohnfortzahlungspflicht im OR und sie zudem den Vorteil bietet, dass sie

auch für selbstständig erwerbende Frauen gilt und nicht ausschliesslich durch den Arbeitgeber getragen werden muss. Mit der Beschränkung auf die vorgesehene Höchstzahl von 56 Taggeldern werden die allermeisten Fälle angemessen abgedeckt, und die Begrenzung auf Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeiten, ist folgerichtig.

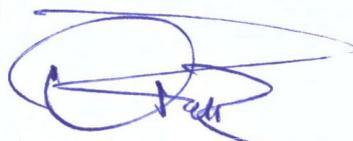
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Maya Büchi-Kaiser
Landammann



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Departement des Innern
Inselgasse 1
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 29. Mai 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 2. März 2018 laden Sie uns zur Vernehmlassung zur Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung ein. Wir danken für diese Gelegenheit.

Wir sind mit den vorgeschlagenen Änderungen im Grundsatz einverstanden. Einzelne Bemerkungen und Anregungen wollen Sie bitte dem Anhang entnehmen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung


Fredy Fässler
Präsident


Canisius Braun
Staatssekretär



Beilage:
Anhang

Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch



Anhang zur Vernehmlassungsantwort «Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen»

Die Regierung des Kantons St.Gallen weist im Zusammenhang mit der genannten Vorlage auf folgende Punkte hin:

Mit der vorgeschlagenen Anpassung der Erwerbssersatzordnung soll eine Einkommenslücke geschlossen werden, welche die betroffenen Mütter wegen des nicht stets vorhandenen Lohnfortzahlungsanspruchs bei Aufschub des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung unverschuldet in eine wirtschaftlich schwierige Situation führen kann. Die Absicht, dies zu vermeiden, ist grundsätzlich zu begrüßen. Auch die geplanten Anpassungen in den entsprechenden Schutz- und Anspruchsbestimmungen im Obligationenrecht erscheinen folgerichtig.

Nicht klar geregelt bleibt der Anspruch derjenigen erwerbstätigen Mütter, welche die Leistungsvoraussetzungen nach Art. 16b EOG nicht erfüllen und dementsprechend keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach EOG haben. Dass sie zumindest während des arbeitsgesetzlichen Arbeitsverbots von acht Wochen nach der Niederkunft einen Lohnfortzahlungsanspruch im Rahmen von Art. 324a OR haben, wird indessen in Lehre und Rechtsprechung offenbar anerkannt.

Zur Anpassung der Erwerbssersatzordnung drängen sich folgende Hinweise auf:

Zu Art. 16c Beginn des Anspruchs und Dauer der Ausrichtung der Entschädigung

- Für den verlängerten Anspruch ist gemäss dem neuen Art. 16c Abs. 3 Bst. b von der Mutter nachzuweisen, dass sie *im Zeitpunkt der Niederkunft* bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
- Im erläuternden Bericht wird mehrmals darauf hingewiesen, dass für Frauen, die sich dazu entschliessen würden, ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt zu unterbrechen, keine Notwendigkeit bestehe, die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung aufzuschieben, da sie ohnehin ihre Zeit zu einem wesentlichen Teil beim Neugeborenen verbringen würden. Der Anspruch auf eine längere Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung sei daher auf erwerbstätige Frauen begrenzt, die nach dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeiten. Dieser Absicht der Vorlage ist grundsätzlich zuzustimmen. Die Bestimmung dazu erscheint uns aber in zweifacher Hinsicht unklar. Es handelt sich um rechtliche Unklarheiten, die auch durch eine Regelung in der Verordnung nicht beseitigt werden können.
- Einerseits fehlt aus unserer Sicht eine Regelung, wie die Höhe der verlängerten Mutterschaftsentschädigung zu berechnen ist, wenn die Mutter plant, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs mit einem geringeren Pensum fortzusetzen. Dass sie einen Anspruch auf Verlängerung hat, erscheint unbestritten. Allerdings ist unklar, wie die Höhe der Mutterschaftsentschädigung berechnet wird. Wird die Entschädigung bereits während des Spitalaufenthalts des Neugeborenen reduziert oder



erst ab dem Zeitpunkt, an dem der Anspruch ohne Verlängerung geendet hätte oder erfolgt keine Anpassung? Es handelt sich hier nicht allein um das an sich schon anspruchsvolle Thema der Anspruchsberechnung. Je nach geplanter Anpassungsordnung stellt sich nämlich gleichzeitig die Frage, wie vorzugehen ist, wenn der Entscheidung zur Reduktion des Pensums erst während des Mutterschaftsurlaubs gefällt wird. Aufgrund der zum Teil kurzen Kündigungsfristen (gemäss Obligationenrecht ein bis zwei Monate) kann eine solche vertragliche Anpassung relativ kurzfristig vorgenommen werden. Hat die Mutter in diesem Fall den ungekürzten Anspruch auch während der verlängerten Dauer, weil sie nicht bereits im Zeitpunkt der Niederkunft beschlossen hatte, das Pensum zu senken? Mit Blick auf das Ziel der EO, Lohnausfall zu entschädigen, sollte diese Frage ebenfalls im Gesetz beantwortet werden.

- Zum Zweiten bleibt unseres Erachtens unbeantwortet, was hinsichtlich des grundsätzlichen Anspruchs auf die verlängerte Mutterschaftsentschädigung zu gelten hat, wenn die erwerbstätige Mutter den Beschluss, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, erst später während des Mutterschaftsurlaubs trifft oder später zum Entscheid gelangt, nach dem Mutterschaftsurlaub nun doch nicht mehr arbeiten zu wollen. Selbst wenn die erwerbstätige Mutter im Zeitpunkt der Niederkunft ein nach Ende des Mutterschaftsurlaubs gültiges Arbeitsverhältnis nachweisen kann, kann dieses Vorhaben danach eventuell auch ungeplant scheitern. Fraglich ist sodann, wie die AHV-Ausgleichskassen anhand der entrichteten AHV-Beiträge eine solche allenfalls später gescheiterte Absicht nachträglich prüfen möchten (vgl. Bericht Ziff. 1.4.4 letzter Absatz und Erläuterung zu Art. 16c Abs. 3 Bst. b letzter Absatz). Muss die Mutter nun die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub tatsächlich aufnehmen, oder genügt es für den Anspruch auf die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung – wie aus dem Wortlaut der Bestimmung zu schliessen ist – wenn sie dies im Zeitpunkt der Niederkunft nachweislich geplant hat, ungeachtet dessen, dass sie dies dann doch nicht tun kann oder will? Gilt Letzteres, müsste jeder erwerbstätigen Mutter geraten werden, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst nach der Niederkunft überhaupt ins Auge zu fassen. Ein Rat, der angesichts der doch stets vorhandenen Risiken für die Mitarbeiterin ohnehin von Vorteil ist. Die an sich richtige Bedingung in Abs. 3 Bst. b würde damit allerdings unbrauchbar. Dagegen kommt auch der letzte Satz in der Erläuterung zu Abs. 3 Bst. b nicht an. Eine verlängerte Schutzfrist ohne Anspruch auf die verlängerte Entschädigung hilft hier nicht.
- Aufgrund der dargelegten Fragestellungen empfehlen wir eine Überprüfung von Art. 16c Abs. 3 Bst. b.

Zu Art. 16d Ende des Anspruchs

In der Erläuterung zu Abs. 2 wird ausgeführt, dass bei Hospitalisation des Neugeborenen der Anspruch um die Tage des effektiven Spitalaufenthalts verlängert wird, wenn dieser mindestens drei Wochen dauert. Der Anspruch erlischt jedoch in jedem Fall nach dem 154. Tag nach der Niederkunft, auch wenn das Neugeborene noch im Spital bleiben muss. Dieser richtige und offenbar gewollte Inhalt kommt mit der vorgeschlagenen Formulierung in Abs. 2 indessen in keiner Weise zum Ausdruck. Im Gegenteil, er könnte so verstanden werden, dass der gesamte Anspruch mit dem Ende der Verlängerung nach Art. 16c Abs. 3 endet. Wir regen daher an, diese Formulierung zu präzisieren.

Telefon +41 (0)52 632 71 11
Fax +41 (0)52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch

Regierungsrat

Bundesamt für
Sozialversicherungen
Geschäftsfeld AHV, BeVo und EL
3003 Bern

per E-Mail:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Schaffhausen, 5. Juni 2018

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern die Kantonsregierungen eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen. Dafür danken wir bestens.

Wir begrüßen die vorgeschlagene Anpassung des EOG. Diese schliesst eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigung in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten unseres Erachtens auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet sind. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 lit. b EOG auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können. Eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe wäre aber hilfreich, ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokument benötigt wird, z.B. die Kopie eines Arbeitsvertrages oder eine Bestätigung des Arbeitgebers.

Für Ihre Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen. Für Rückfragen steht Ihnen Herr Bruno Bischof, Leiter SVA Schaffhausen, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident:



Ch. Amsler
Christian Amsler

Der Staatsschreiber:

Stefan Bilger
Dr. Stefan Bilger

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

5. Juni 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) unterbreitet den Kantonsregierungen mit Schreiben vom 2. März 2018 eine Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsausfall für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG): Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung (MSE) bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen. Wir nehmen innert der auf den 12. Juni 2018 angesetzten Frist Stellung:

1. Die geplante Gesetzesänderung geht auf eine Motion aus der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates SGK-S zurück. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als 3 Wochen im Spital verbleiben muss, die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich ist.
2. Mit der vorgeschlagenen Änderung des EOG sollen Mütter im Rahmen der MSE (welche maximal 98 Taggelder umfasst) einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten (was den 8 Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft gemäss Art. 34a des Arbeitsgesetzes entspricht), wenn sich das Neugeborene länger als 3 Wochen im Spital aufhält und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
3. Die vorgesehene Änderung des EOG schliesst eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigung in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Ein längerer Spitalaufenthalt eines Neugeborenen stellt für die Mutter zwar keine unmittelbare Arbeitsverhinderung dar, doch ist die gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um ihr krankes Kind zu kümmern, zu berücksichtigen. Die Wahrnehmung dieser Pflicht gilt als Arbeitsverhinderung im Sinne des OR, zumindest bis die Betreuung durch Dritte organisiert ist. Eine Ausnahme macht die Rechtsprechung aber in denjenigen Fällen, in denen die Anwesenheit der Eltern notwendig ist, dann gilt die durch die Krankheit des Kindes bedingte Abwesenheit der Eltern ebenfalls als Arbeitsverhinderung. Dies dürfte beim Spitalaufenthalt von Neugeborenen regelmässig der Fall sein.

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn unterstützt diese Bestrebungen.

4. Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten nach Überzeugung des Regierungsrates des Kantons Solothurn auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 lit. b auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können, aber eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe wäre hilfreich, ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokument benötigt wird, z.B. die Kopie eines Arbeitsvertrages oder die Bestätigung des Arbeitgebers.
5. Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden MSE. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (insbesondere Kosten und Durchführungsaufwand). Die Zahl von möglichen Bezügerinnen der verlängerten MSE wird auf 1'000 bis 1'200 Frauen jährlich geschätzt, und es wird mit Kosten von ungefähr 5,5 Mio. CHF gerechnet. Für die Arbeitgeber entsteht kaum administrativer Zusatzaufwand, finanziell werden sie eher entlastet.
Bei den AHV-Ausgleichskassen sind die erforderlichen Anpassungen bescheiden, auch hier sollten kaum zusätzliche Kosten entstehen, auch in der Betriebsphase, aufgrund der geringen Fallzahlen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Regierungsrat des Kantons Solothurn die geplante Änderung des EOG als sinnvoll erachtet und die Vorlage deshalb unterstützt.

Mit freundlichen Grüssen

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES



Roland Heim
Landammann



Andreas Eng
Staatsschreiber



6431 Schwyz, Postfach 1260

Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)

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

Schwyz, 29. Mai 2018

Änderung des EOG – Länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen
Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. März 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) den Kantonsregierungen die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) zur Vernehmlassung bis 12. Juni 2018 unterbreitet. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen. Gerne äussern wir uns dazu wie folgt:

1. Die geplante Gesetzesänderung geht auf eine Motion aus der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates zurück. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als drei Wochen im Spital verbleiben muss, die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich ist.
2. Mit der vorgeschlagenen Änderung des EOG sollen Mütter im Rahmen der Mutterschaftsentschädigung (MSE, welche maximal 98 Taggelder umfasst) einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten, was den acht Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft gemäss Art. 34a des Arbeitsgesetzes entspricht, wenn sich das Neugeborene länger als drei Wochen im Spital aufhält und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlos- sen hat, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
3. Die vorgesehene Änderung des EOG schliesst eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigung in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Ein längerer Spitalaufenthalt eines Neugeborenen stellt für die Mutter zwar keine unmittelbare Arbeitsverhinderung dar, doch ist die gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um ihr krankes Kind zu kümmern, zu berücksichtigen. Die Wahrnehmung dieser Pflicht gilt als Arbeitsverhinderung im Sinne des OR, zumindest bis die Betreuung durch Dritte organisiert ist. Eine Ausnahme macht die Rechtsprechung aber in denjenigen Fällen, in denen die Anwesenheit der Eltern notwendig ist, dann gilt

die durch die Krankheit des Kindes bedingte Abwesenheit der Eltern ebenfalls als Arbeitsverhinderung. Dies dürfte beim Spitalaufenthalt von Neugeborenen regelmässig der Fall sein.

4. Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 Bst. b EOG auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können. Eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe wäre hilfreich; ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokument benötigt wird, z.B. die Kopie eines Arbeitsvertrags oder die Bestätigung des Arbeitgebers.
5. Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden MSE. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (Durchführungsaufwand). Die Zahl von möglichen Bezügerinnen der verlängerten MSE wird auf 1000 bis 1200 Frauen jährlich geschätzt und es wird mit Kosten von ungefähr 5.5 Mio. Franken gerechnet. Für die Arbeitgeber entsteht kaum administrativer Zusatzaufwand, finanziell werden sie eher entlastet.
Bei den AHV-Ausgleichskassen sind die erforderlichen Anpassungen bescheiden, auch hier sollten kaum zusätzliche Kosten entstehen.

Wir hoffen, Ihnen mit den vorstehenden Ausführungen zu dienen und grüssen Sie freundlich.

Im Namen des Regierungsrates:

Othmar Reichmuth, Landammann

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber



Kopie z.K. an:

- Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung.

DFS, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches Departement
des Innern
Herr Alain Berset
Bundesrat
3003 Bern

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

03.01/0096/2018/BM
Frauenfeld, 10. April 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die uns in obiger Sache mit Schreiben vom 2. März 2018 gewährte Möglichkeit zur Vernehmlassung.

Nach Prüfung der Revisionsvorlage teilen wir Ihnen mit, dass wir damit einverstanden sind.

Mit freundlichen Grüssen

Departement für Finanzen und Soziales
Der Departementschef



Dr. Jakob Stark



Kopie zur Kenntnis (via Fabasoft): Sozialversicherungszentrum Thurgau

numero

Bellinzona

2106

cl

0

8 maggio 2018

Repubblica e Cantone Ticino
Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 43 20
fax +41 91 814 44 35
e-mail can-sc@ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Effingerstrasse 20
3003 Berna

Trasmissione (in formato word e pdf) a:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Prolungare la durata dell'indennità di maternità in caso di soggiorno ospedaliero prolungato del neonato

Gentili signore,
Egregi signori,

vi ringraziamo per la possibilità concessaci di inoltrare le nostre osservazioni in merito al progetto di modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno (in seguito: LIPG) posto in consultazione lo scorso 2 marzo 2018 anche in lingua italiana.

Accogliamo senz'altro con favore una modifica che prevede maggiori garanzie per le donne che si trovano in una situazione difficile, riconoscendo l'assistenza a un figlio malato quale impedimento al lavoro. Considerato come il progetto già disciplini i necessari adeguamenti nel CO e rilevato come nel rapporto esplicativo venga già sottolineata l'importanza di prevedere a livello d'ordinanza che le donne in una situazione di disoccupazione o incapacità al lavoro non siano escluse o penalizzate (cfr. commento ad art. 16c cpv. 4 AP-LIPG), non abbiamo particolari osservazioni.

Con i migliori saluti.

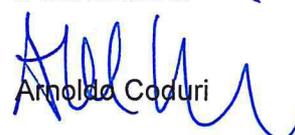
PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Claudio Zali

Il Cancelliere:



Arnoldo Coduri

Copia p.c.:

- Dipartimento della sanità e della socialità (dss-dir@ti.ch);
- Istituto delle assicurazioni sociali (ias@ias.ti.ch; servizio.giuridico@ias.ti.ch);
- Cancelleria dello Stato (can-scads@ti.ch);
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in Internet.



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)
Schwanengasse 2
3003 Bern

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 2. März 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern die Kantonsregierungen eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz [EOG]; SR 834.1), bezüglich länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen, Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat unterstützt die Absicht des Bundesrats, den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG zu verlängern. Die vorliegende Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft ist zu begrüssen. Wir haben keine weiteren Bemerkungen zur Änderungsvorlage.

Sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit der Stellungnahme und ersuchen Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Altdorf, 8. Juni 2018



Im Namen des Regierungsrats

Der Landammann

Der Kanzleidirektor

Roger Nager

Roman Balli

Par courriel uniquement

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Réf. : MFP/15023817

Lausanne, le 6 juin 2018

Consultation – Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital- avant-projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG)

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil d'Etat du canton de Vaud vous remercie de l'avoir consulté sur l'avant projet de loi cité en titre et vous fait part, ci-après, de sa détermination.

Pour nous déterminer, nous avons consulté les services concernés de l'Etat de Vaud.

1. Modifications proposées

L'avant-projet propose d'introduire une disposition qui prolonge la durée du versement de l'allocation de maternité pour les mères dont l'enfant reste hospitalisé plus de trois semaines immédiatement après la naissance, afin de remédier à une lacune lors de l'introduction de ce régime. En effet, la question du versement du salaire pendant ce laps de temps se posait régulièrement et la situation juridique manquait de prévisibilité et d'uniformité.

Les conditions du droit et le calcul de l'allocation de maternité restent les mêmes, hormis le fait que seules les mères qui prévoient d'exercer leur activité lucrative après l'accouchement auront le droit de bénéficier de cette prolongation. Celle-ci est limitée à 56 jours d'allocations supplémentaires ce qui correspond aux huit semaines d'interdiction de travailler après l'accouchement prévues par la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce. La durée du droit à l'allocation de maternité passe dans ce cas de 98 jours à 154 jours consécutifs.

Les frais supplémentaires peuvent être financés par les recettes actuelles du régime des APG.

En outre, les adaptations nécessaires sont effectuées dans le Code des obligations : 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. S'agissant de la réduction de la durée des vacances, la formulation actuelle permet d'inclure la prolongation du congé.

2. Remarques générales

Le Conseil d'Etat salue la modification légale proposée qui permet aux mères qui reportent le congé maternité du fait de l'hospitalisation du nouveau-né, de bénéficier d'allocations de maternité.

La solution proposée évitera aux mères concernées par un report de l'allocation de maternité de se voir privées de revenu durant cette période. Elle contribuera en outre à réduire les inégalités entre les femmes dès lors qu'elles sont soumises à des conditions contractuelles différentes.

Le Conseil d'Etat relève toutefois qu'il serait préférable que ce soit l'employeur qui adresse directement aux autorités d'application de la LAPG les documents attestant de la poursuite des rapports de travail après le congé maternité (et non pas la mère). La mise en oeuvre s'en trouverait facilitée.

Néanmoins, conditionner l'octroi de l'allocation à la reprise de l'activité lucrative à l'issue du congé maternité n'est pas justifié de l'avis du gouvernement cantonal et ne constitue pas une mesure propre à réduire les inégalités entre les femmes qui resteront soumises à des conditions contractuelles différentes.

Comme relevé dans le rapport explicatif pour la procédure de consultation, la mère a l'interdiction de travailler les huit semaines après l'accouchement et le versement de son salaire n'est pas assuré de manière uniforme; il s'agit de remédier de manière équitable et uniforme à cette lacune étant précisé que lorsque la mère reçoit le versement de son salaire sur la base de l'article 324a CO, celui-ci n'est pas lié à une cessation ou non de son activité lucrative.

Conclusion

Le Conseil d'Etat reconnaît l'intérêt de procéder à une modification de la LAPG et accueille favorablement cette modification légale ; il préconise toutefois la suppression de l'article 16c, alinéa 3, lettre b LAPG.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE

LE CHANCELIER



Nuria Gorrite



Vincent Grandjean

Copies

- Parties consultées



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

Date 23 mai 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 Président de la Confédération,

Votre département nous a invités à participer à la procédure de consultation citée en marge. Nous vous en remercions et vous faisons part de notre détermination.

Comme mentionné dans votre rapport explicatif, la situation juridique relative au versement du salaire aux personnes en congé maternité n'est pas totalement uniforme dans notre pays.

Nous soutenons ainsi les efforts entrepris pour combler cette lacune dans la LAPG.

Par ailleurs, le projet d'étendre de manière ciblée la durée des prestations à certaines conditions nous paraît judicieux.

Le Gouvernement du canton du Valais considère ainsi que les modifications prévues de la LAPG sont pertinentes et soutient dès lors vos propositions.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la Confédération, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

La présidente


Esther Waeber-Kalbermatten

Le chancelier


Philipp Spörri



Copie à sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Eidgenössisches Departement
des Innern
Bundespräsident Alain Berset
Inselgasse 1
3003 Bern

Zug, 5. Juni 2018 hs

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 2. März 2018 hat das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) ein Vernehmlassungsverfahren zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) betreffend länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen lanciert. Der Kanton Zug nimmt dazu wie folgt Stellung:

Generelle Bemerkungen

Die geplante Gesetzesänderung geht auf eine Motion aus der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats SGK-S zurück. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als drei Wochen im Spital verbleiben muss, die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich ist. Mit der vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) sollen Mütter im Rahmen der Mutterschaftsentschädigung (welche maximal 98 Taggelder umfasst) einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten (was den acht Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft gemäss Art. 34a des Arbeitsgesetzes entspricht). Dies soll der Fall sein, wenn sich das Neugeborene länger als drei Wochen im Spital aufhalten muss und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die vorgesehene Änderung des EOG schliesst eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigung in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Ein längerer Spitalaufenthalt eines Neugeborenen stellt für die Mutter zwar keine unmittelbare Arbeitsverhinde-

zung dar, doch ist die gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um ihr krankes Kind zu kümmern, zu berücksichtigen. In denjenigen Fällen, in denen die Anwesenheit der Eltern notwendig ist, gilt die durch die Krankheit des Kindes bedingte Abwesenheit der Eltern als Arbeitsverhinderung im Sinne des Obligationenrechts (OR). Dies dürfte beim Spitalaufenthalt von Neugeborenen regelmässig der Fall sein. Wir begrüssen die beabsichtigte Klarstellung im Obligationenrecht, wonach bei Hospitalisierung des Neugeborenen die Dauer des Mutterschaftsurlaubs an die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung angepasst wird. Wir erachten es als angemessen, dass der Kündigungsschutz der Mutter nur bei einem mindestens dreiwöchigen Spitalaufenthalt des Neugeborenen um die effektive Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen verlängert wird.

Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden Mutterschaftsentschädigung. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (insbesondere Kosten und Durchführungsaufwand). Die Zahl von möglichen Bezügerinnen der verlängerten Mutterschaftsentschädigung wird schweizweit auf 1000 bis 1200 Frauen jährlich geschätzt und es wird mit Kosten von ungefähr 5,5 Mio. Franken gerechnet. Für die Arbeitgeber entsteht kaum administrativer Zusatzaufwand, finanziell werden sie eher entlastet. Bei den AHV-Ausgleichskassen sind die erforderlichen Anpassungen bescheiden, auch hier sollten – aufgrund der geringen Fallzahlen – lediglich geringe Mehrkosten für die Durchführung entstehen.

Anträge

1. Zu Art.16c Absatz 3 Bst. b beantragen wir folgende Ergänzung bzw. Präzisierung: «die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs **ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen oder eine andere Erwerbstätigkeit** aufzunehmen.»
2. Zu Art.16c Absatz 4 beantragen wir folgende Ergänzung bzw. Präzisierung: «..., die wegen Arbeitsunfähigkeit oder **nicht selbst verschuldeter** Arbeitslosigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs **nicht unmittelbar** wieder erwerbstätig sein können.»
3. Zu Art.16d Absatz 1 beantragen wir folgende Ergänzung: «Der Anspruch endet am 98. Tag nach seinem Beginn, **sofern die Mutterschaftsentschädigung nicht verlängert wird.**»

Begründung

Zu Antrag 1

Mit dem neuen Wortlaut soll klarer zum Ausdruck kommen, dass sowohl die *Fortsetzung* der bestehenden selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit als auch die *Aufnahme einer neuen* selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit darunter subsumierbar ist.

Zu Antrag 2

Mit dem neuen Wortlaut soll einerseits klar gestellt werden, dass eine Mutter nur dann mit einer längeren Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung rechnen können, wenn die Stellenlosigkeit nicht freiwillig bzw. selbstverschuldet erfolgt ist. Andererseits wird mit dem Zusatz «nicht unmittelbar» die in der Botschaft zu Art.16c Abs. 4 stipulierte Absicht im Gesetz verankert, wonach nur Frauen berücksichtigt werden sollen, die direkt nach dem Mutterschaftsurlaub keine Erwerbstätigkeit *aufnehmen können*.

Zu Antrag 3

Mit dem gewählten Zusatz wird nicht nur auf die in Art.16d Abs. 2 ausgeführte Verlängerung auf maximal 154 Tage hingewiesen, sondern auch auf jede andere mögliche Verlängerung, die gemäss dem neuen Art.16c Abs. 4 vom Bundesrat ermöglicht werden kann. Ohne diesen Zusatz wird der 98. Tag als zu absolut aufgefasst, bzw. mangels Hinweis auf Art.16c Abs. 4 wird die Relativierung des Endes des Sachverhalts in Art.16d Abs. 1 im Zusammenhang mit Art.16c Abs. 4 nicht richtig aufgefasst werden.

Entsprechend Ihrem Wunsch nach Kontaktdaten betreffend Rückfragen: Bitte wenden Sie sich an Carla Dittli, carla.dittli@zg.ch.

Für die Möglichkeit der Stellungnahme danken wir Ihnen.

Zug, 5. Juni 2018

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

Manuela Weichelt-Picard
Frau Landammann

Tobias Moser
Landschreiber

Kopie an:

- sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch (PDF- und Word-Version)
- Volkswirtschaftsdirektion
- Gesundheitsdirektion
- Ausgleichskasse/IV-Stelle des Kantons Zug (info@akzug.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch)
- Eidgenössische Parlamentarier des Kantons Zug



Eidgenössisches Departement des Innern
3003 Bern

13. Juni 2018 (RRB Nr. 560/2018)

**Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende
und bei Mutterschaft (EOG), Änderung (Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Mit Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie uns zur Vernehmlassung zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) eingeladen. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

Wir teilen die Einschätzung des Bundesrates, dass die heutige Situation bei Aufschub eines Mutterschaftsurlaubs wegen mangelnder Vorhersehbarkeit der Konsequenzen für die Betroffenen und wegen der bestehenden rechtlichen Uneinheitlichkeit unbefriedigend ist. Wir begrüssen daher die vorgeschlagene Neuregelung, mit der zur Schliessung der Einkommenslücke während des Aufschubs im EOG eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung eingeführt und die Koordination mit dem Arbeitsrecht und den anderen Sozialversicherungen geregelt werden soll.

Sowohl die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung grundsätzlich als auch die konkret vorgeschlagene Dauer der Verlängerung erachten wir als geeignete Massnahmen, um künftige Ungleichbehandlungen zu verhindern und die Rechtslage für die Betroffenen nachhaltig zu verbessern.

Schliesslich stellen aus unserer Sicht auch die vorgeschlagenen Präzisierungen und Anpassungen im Obligationenrecht sinnvolle und notwendige Massnahmen zur Schaffung von Transparenz und Rechtssicherheit bei Aufschub eines Mutterschaftsurlaubs dar.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundespräsident,
die Versicherung unserer ausgezeichneten Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Dr. Thomas Heiniger

Dr. Kathrin Arioli



Geht per Mail an: sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

4.6.2018

Vernehmlassung: 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

Die Bürgerlich-Demokratische Partei (BDP) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Vernehmlassung.

Ein Kernanliegen der BDP ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deshalb unterstützt sie auch eine länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen vollumfänglich: Frauen, die sich trotz Familie für ein Verbleiben im Berufsleben entscheiden, sollen auch in solch schwierigen Situationen in angemessenem Umfang unterstützt werden, damit sie nicht in finanzielle Schieflage geraten. Ebenfalls nicht zu unterschätzen ist die emotionale Komponente der Vorlage, welche im beigefügten Bericht vernachlässigt worden ist: Den Frauen wird in einer schwierigen persönlichen Situation zumindest die Sorge über die finanzielle Lage von den Schultern genommen.

Die Vorlage schliesst endlich eine stossende Lücke im Gesetz, denn sie sieht vor, dass Mütter, deren Neugeborene nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital verbleiben müssen, eine länger dauernde Mutterschaftsentschädigung erhalten sollen.

Die Änderung des Gesetzes ist aus mehreren Gründen als positiv zu bewerten:

- Eine stossende Lücke im Gesetz wird endlich geschlossen.
- Berufstätigen Frauen, die sich in einer solch unvorhersehbaren, emotional schwierigen Situation befinden, wird finanziell unter die Arme gegriffen.
- Die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung im EOG ist günstiger als etwa eine Verankerung der Lohnfortzahlungspflicht im OR.
- Diese Regelung gilt auch für Selbstständigerwerbende.
- Die Mehrkosten belaufen sich auf geringe 5.5 Mio. Fr. / Jahr.
- Eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung entlastet die Arbeitgeber.

Wir danken für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Landolt
Parteipräsident BDP Schweiz



Rosmarie Quadranti
Fraktionspräsidentin BDP Schweiz

CVP Schweiz, Postfach, 3001 Bern

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

Bern, 12. Juni 2018

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Für den Fall, dass ein Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt über drei Wochen im Spital verbleiben muss, erlaubt das geltende Recht die Möglichkeit des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung auf den Zeitpunkt, an dem die Mutter das Kind mit nach Hause nimmt (Art. 16c Abs. 2 EOG). Solche Fälle, bei denen das Neugeborene längere Zeit im Spital bleibt, führen zu einer Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs: Für die Dauer des Aufschubs bzw. bis zur Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung erhält die Mutter kein gesichertes Einkommen. In den ersten acht Wochen nach der Niederkunft darf die Mutter zudem nicht arbeiten. Dies bringt ein Risiko von Einkommenslücken während der Zeit des Aufschubs mit sich.

Da während des Aufschubs die Lohnfortzahlung nicht garantiert ist, sind Mütter oftmals gezwungen, auf das Recht eines Aufschubs zu verzichten. In der Praxis ist es üblich, dass mit dem Verlassen des Spitals des Neugeborenen die Taggeldaussahlungen für 14 Wochen beginnen, ohne dass dabei das Recht auf einen Aufschub geltend gemacht werden kann. Sie können somit nicht vollumfänglich von ihrem Mutterschaftsurlaub profitieren. Die CVP erachtet diese Lücke gegenwärtig als stossend und anerkennt die Notwendigkeit des Handlungsbedarfs zur Sicherung des Einkommens von Müttern während dieser Zeitspanne.

Längere Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung im EOG

Die CVP begrüsst aus diesem Grund die vorliegende Änderung, wonach der Bundesrat für Fälle, in denen ein Neugeborenes über drei Wochen im Spital verbleiben muss, eine längere Ausrichtung der aktuell auf maximal 98 Tage beschränkten Mutterschaftsentschädigung im EOG vorsieht.

Die Voraussetzung, dass für den Aufschub des Entschädigungsanspruchs ein mindestens dreiwöchiger Spitalaufenthalt des Neugeborenen gefordert wird, bleibt dabei bestehen. Ist der Aufenthalt kürzer als 21 Tage, so beläuft sich die Zahl der Taggelder bei Mutterschaft wie üblich weiterhin auf 98 Tage. Die CVP ist mit dieser Regelung einverstanden.

Dauer und Bezüger der längeren Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung

Die CVP erachtet es ausserdem als sinnvoll, dass die neue Regelung nur bei Frauen gilt, die auch nach dem Mutterschaftsurlaub tätig sind. Denn der Erwerbsersatz ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Spitalaufenthalt einen Lohnausfall über den 14-wöchigen Urlaub hinaus verursacht. Es ist auch richtig, dass der Zeitraum des Aufschubs vorher festgelegt werden soll. Dies entspricht dem System der Taggeldversicherungen.

Eine vollständige Übernahme aller Fälle ist nicht realistisch, zumal längere Spitalaufenthalte bis zu einem Jahr oder mehr dauern können. Eine auf höchstens 56 Tage beschränkte Entschädigung bei längeren Spitalaufenthalten ist angemessen. Dies entspricht dem 8-wöchigen Arbeitsverbot.

Finanzielle Auswirkungen

Die Gesamtkosten werden durch die zeitliche Maximaldauer tief gehalten. Konkret sind es über 1000 von insgesamt 80 000 Neugeborenen pro Jahr, die länger als drei Wochen hospitalisiert sind. Bei einer Höchstdauer der Verlängerung von 56 Tagen belaufen sich die Kosten auf rund 5,5 Millionen Franken pro Jahr. Die CVP erachtet die finanziellen Auswirkungen als verhältnismässig, da insbesondere keine weiteren Finanzierungsquellen notwendig sind. Die Kosten können über die aktuellen EO-Ressourcen gedeckt werden.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Gerhard Pfister
Präsident der CVP Schweiz

Sig. Béatrice Wertli
Generalsekretärin CVP Schweiz

Département fédéral de l'intérieur
Inselgasse 1
3003 Berne

Berne, 12 juin 2018 / nb
VL modification LAPG

Par e-mail: sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

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

Prise de position du PLR.Les Libéraux-Radicaux

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer dans le cadre de la consultation de l'objet mentionné ci-dessus. Vous trouverez ci-dessous notre position.

En juin 2017, le groupe Libéral-radical avait dans sa grande majorité adopté la motion de la CSSS-S [16.3631](#), « Rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital ». Sur cette base, le Conseil fédéral propose une modification de la LAPG, que PLR.Les Libéraux-Radicaux accepte également.

Aujourd'hui les jeunes mères peuvent repousser le début de leur congé maternité si leur bébé est hospitalisé directement après l'accouchement durant plus de trois semaines. Leur congé – et donc l'allocation – maternité débute dans ce cas au moment où le nourrisson quitte l'hôpital. En cas de repoussement du début du congé maternité, les jeunes mères ne touchent aujourd'hui ni une allocation ni une quelconque autre aide sociale. De surcroît, l'alinéa 3 de l'article 35a de la Loi sur le travail (LTr) les interdit de travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. En somme, les jeunes mères qui repoussent, pour des motifs échappant à leur propre volonté, le début du congé maternité n'ont aucun moyen de percevoir un quelconque revenu.

La modification de la LAPG proposée vise à combler une lacune légale bien réelle. Le PLR approuve donc le prolongement du droit à l'allocation maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Il salue le fait que le Conseil fédéral propose un cadre très clair et bien délimité afin d'éviter tout abus et une hausse importante des dépenses d'APG. Le prolongement est très justement limité à 56 jours. Ce chiffre correspond en effet aux 8 semaines d'interdiction de travail imposées aux jeunes mères pour des raisons biologiques. Comme tel est que le cas aujourd'hui déjà, ce prolongement n'est possible que si le nourrisson passe plus de trois semaines en hôpital juste après sa naissance. Si ce séjour est inférieur à ces trois semaines, aucun droit au prolongement n'est reconnu. Enfin, il est également juste que ce droit ne soit accordé qu'aux femmes actives et qui reprennent effectivement leur travail à la suite du congé maternité.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à nos arguments, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos plus cordiales salutations.

PLR.Les Libéraux-Radicaux
La Présidente

Handwritten signature of Petra Gössi in black ink.

Petra Gössi
Conseillère nationale

Le Secrétaire général

Handwritten signature of Samuel Lanz in black ink.

Samuel Lanz



Office fédéral des assurances sociales
Secteur Prestations AVS/APG/PC
Effingerstrasse 20
CH-3003 Berne

Envoi par courriel : sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Berne, le 14 juin 2018

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

**Parti socialiste
Suisse**

Theaterplatz 4
Case postale · 3001 Berne

Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70

info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch

Monsieur le Président de la Confédération,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir sollicité notre prise de position concernant l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) et de nous avoir transmis les documents y afférents.

Appréciation générale

Le présent avant-projet vise à mettre en œuvre une motion de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats déposée et adoptée par le Parlement grâce à l'impulsion du Parti socialiste suisse (PS). En substance, la motion demandait au Conseil fédéral de proposer une solution pour prolonger la durée de l'allocation de maternité pour les mères dont l'enfant restait hospitalisé durant plus de trois semaines juste après l'accouchement. Selon le droit en vigueur, les mères ont la possibilité de reporter le droit aux prestations si l'enfant doit rester durant au moins trois semaines à l'hôpital. En effet, sans cela, la durée du congé de maternité permettant à la mère de se consacrer exclusivement à son enfant s'en trouverait réduite. Au cours de cette période, la mère risque de se retrouver donc sans revenu puisqu'elle n'a en principe pas la permission de travailler durant les huit semaines suivant l'accouchement en vertu de la loi sur le travail et qu'un droit au salaire selon l'art. 324a du Code des obligations (CO) n'est pas garanti dans tous les cas. S'agissant de la réglementation du CO, les solutions dépendent de plus fortement de l'interprétation de la doctrine et des diverses jurisprudences, ce qui conduit à une insécurité juridique ainsi qu'à des inégalités de traitement qui ne sont pas tolérables dans ces cas de figure.



Le Conseil fédéral a déjà reconnu cette lacune non négligeable au sein de son rapport en réponse au postulat Maury Pasquier 10.3523 et juge nécessaire d'y remédier. Le PS tient à manifester ici son vif soutien à la solution proposée et se félicite de la volonté du Conseil fédéral d'aller de l'avant sur ce dossier. Le règlement au sein de la LAPG permettra de mettre toutes les mères sur un pied d'égalité et d'assurer un accès facilité aux prestations requises dans des situations émotionnellement extrêmement pénibles et stressantes. Ci-après, nous émettons tout de même certaines critiques et soumettons quelques propositions d'améliorations de l'avant-projet.

Commentaire des dispositions

Durée de la prolongation du versement de l'allocation

Pour fixer la durée maximale de la prolongation du congé de maternité, le Conseil fédéral se base sur les statistiques des dernières années concernant l'hospitalisation des nouveau-nés. Selon le dispositif proposé, les mères concernées pourraient prolonger ledit congé, lorsque l'hospitalisation dure plus de trois semaines, et ce jusqu'à la sortie de l'enfant de l'hôpital, mais durant 56 jours au maximum (soit huit semaines). Les coûts supplémentaires engendrés devraient s'élever à 5,5 millions de francs par année. Selon les chiffres évoqués par le Conseil fédéral, la solution proposée permettrait de couvrir environ 80% des cas d'enfants hospitalisés de manière prolongée. Nous entendons la nécessité de limiter le nombre d'indemnités journalières, toutefois nous estimons que cela reste insuffisant eu égard au fait que le 20% des cas restants reflète des hospitalisations plus lourdes où les parents sont davantage sollicités. Par conséquent, le PS plaide en faveur d'une augmentation de la période de prolongation à 98 jours (14 semaines). Le PS encourage vivement le Conseil fédéral à proposer des solutions afin de couvrir les cas encore plus lourds ou alors ceux où une nouvelle hospitalisation ultérieure sera requise. Il serait imaginable de régler cela dans le cadre d'un congé pour proches aidants.

Conditions pour la prolongation de la durée du versement de l'allocation

En outre, l'avant-projet du Conseil fédéral propose de soumettre la prolongation de la durée du congé à deux conditions. Premièrement, il faudra que l'hospitalisation du nouveau-né perdure durant au minimum trois semaines. Deuxièmement, le Conseil fédéral souhaite limiter le prolongement droit à l'allocation de maternité aux seules femmes qui continuent de travailler après leur congé. Pour le PS, cette deuxième condition n'est guère sensée et entraînera des surcoûts administratifs pour que celle-ci puisse être vérifiée. Il n'y a pas lieu de s'écarter des conditions générales donnant droit à des prestations de la LAPG. En principe l'assujettissement préalable de neuf mois à l'assurance ainsi que les cinq mois d'activités préalables devraient suffire. D'autre part, la règle proposée pourra facilement être contournée par les femmes, lesquelles pourront démissionner par après. Au surplus, il sied de rappeler que les femmes sont encore pénalisées sur le marché du travail du fait, notamment, d'une politique suisse déficiente dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et professionnelle – inexistence d'un congé de paternité ou parental payé ou encore pénurie de places d'accueil extra-scolaire. Ainsi, les jeunes mères sont bien souvent contraintes de renoncer à l'exercice d'une activité lucrative après l'accouchement, ce qui prétérite gravement la suite de leur parcours professionnel.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la Confédération, Madame, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.



Parti socialiste
suisse



Christian Levrat
Président



Jacques Tissot
Secrétaire politique



sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 10. Juni 2018

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

Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die Einladung, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Gerne äussern wir uns wie folgt:

Die SVP lehnt die geplanten Gesetzesrevisionen in dieser Form ab. Es handelt sich bei den Änderungen um einen Leistungsausbau, der nicht gerechtfertigt ist und neue Fehlanreize entstehen lässt. Die bestehenden gesetzlichen Grundlagen und Leistungen genügen. Es besteht daher kein Handlungsbedarf.

Ein Mutterschaftsurlaub hat den Zweck, der Mutter Gelegenheit zur Erholung zu geben und eine Bindung zum Kind aufzubauen. Beides hängt nicht davon ab, ob sich das Kind im Spital oder daheim befindet. In den seltenen Fällen, in denen eine Mutter ihren Entschädigungsanspruch bei Mutterschaft aufschieben will, kann erwartet werden, dass sie eigenverantwortlich mit dem Arbeitgeber eine Lösung findet, wie das nötige Einkommen garantiert wird. Der Bundesrat erwartet das ja eigentlich auch, erstaunlicherweise aber nur, wenn der Spitalaufenthalt länger als 56 Tage dauert. Wenn aber für diese schwerwiegenden Fälle eine Lösung gefunden werden kann, ist umso mehr damit zu rechnen, dass Arbeitnehmerin und Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen können, wenn der Spitalaufenthalt weniger als 56 Tage dauert.

Die vorgeschlagene Neuregelung führt überdies eine neue Schwelle ein, die Fehlanreize setzt. Es ist zu erwarten, dass manche Mütter, deren Neugeborene eigentlich weniger als 21 Tage im Spital bleiben müssten, den Aufenthalt noch um einige Tage auf drei Wochen verlängern, um die längere Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung in Anspruch nehmen zu können.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Die stv. Generalsekretärin


Albert Rösti
Nationalrat


Silvia Bär

Von: _BSV-Sekretariat ABEL
Gesendet: Montag, 4. Juni 2018 15:41
An: Alisic Emina BSV
Betreff: WG: Stellungnahme Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)

Lg Simone

Von: Zufferey Florène <Florene.Zufferey@chgemeinden.ch>
Gesendet: Montag, 4. Juni 2018 13:50
An: _BSV-Sekretariat ABEL <Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch>
Betreff: Stellungnahme Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 2. März 2018 haben Sie dem Schweizerischen Gemeindeverband (SGV) das oben erwähnte Geschäft zur Vernehmlassung unterbreitet. Für die Gelegenheit, uns aus Sicht der rund 1'600 dem SGV angeschlossenen Gemeinden äussern zu können, danken wir Ihnen.

Nach Studium der Unterlagen teilen wir Ihnen hiermit jedoch mit, dass der SGV zu dieser Vorlage keine Stellungnahme einreicht.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
Florène Zufferey

Schweizerischer Gemeindeverband
Florène Zufferey
Praktikantin
Laupenstrasse 35
3001 Bern

SGV - Gemeinsam für starke Gemeinden

Der **Schweizerische Gemeindeverband** vertritt die Anliegen der Gemeinden auf nationaler Ebene. Er setzt sich dafür ein, dass der Gestaltungsspielraum der Gemeinden nicht weiter eingeschränkt wird. Er informiert in der **«Schweizer Gemeinde»** - [hier](#) geht es zur aktuellen Ausgabe - im Internet und an Fachtagungen über kommunalpolitisch relevante Themen und gute Praxisbeispiele. Unter den Gemeinden fördert er den Austausch, mit dem Ziel ihre Leistungsfähigkeit zu steigern.



Bundesamt für Sozialversicherungen
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3000 Bern

Per Mail: sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 5. April 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, an der Anhörung zum oben genannten Geschäft teilzunehmen.

Wir bedauern, Ihnen mitteilen zu müssen, dass wir trotz der unbestrittenen Bedeutung der Vorlage aus Kapazitätsgründen auf eine Teilnahme verzichten müssen.

Besten Dank für Ihr Verständnis.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Städteverband
Direktorin

Renate Amstutz

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20
3003 Bern

Bern, 13. Juni 2018 sgv-Gf/st

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit dem Schreiben vom 2. März 2018 hat uns der Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Der Revisionsentwurf sieht unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung der Dauer der Mutterschaftsentschädigung sowie einen verlängerten Kündigungsschutz vor. Diesen Leistungsausbau lehnt der Schweizerische Gewerbeverband sgv ab. Die prognostizierten Mehrkosten von 5,5 Millionen Franken sind unserer Meinung nach keinesfalls vernachlässigbar. Als völlig unpraktikabel erachten wir die Bestimmung in Art. 16c Abs. 3 Bst. b, wonach die Mutter nachzuweisen hätte, dass sie zum Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Wenn schon eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung in Erwägung gezogen wird, hat sich diese strikt auf Mütter zu beschränken, die aufgrund eines gültigen Arbeitsvertrags nachweisen können, dass sie keine Aufgabe der Erwerbstätigkeit in Erwägung gezogen haben.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Kurt Gfeller
Vizedirektor

Per E-Mail

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch
kfmv.ch

Zürich, 12. Juni 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt der Kaufmännische Verband die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

1. Allgemeine Bemerkungen

Der Kaufmännische Verband unterstützt den vorliegenden Gesetzesentwurf. 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 Erwerbsersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon, ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Für länger dauernde Spitalaufenthalte gibt es jedoch weiteren politischen Handlungsbedarf.

2. Erwägungen einzelne Bestimmungen

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

Der Kaufmännische Verband 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. 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 musste. In beiden geschilderten Fällen greift die vorliegende Lösung nicht.

2.3 *Ausweitung auf alle Mütter mit Anspruch auf Erwerbssersatz*

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.

Der Kaufmännische Verband betrachtet diese Lösung als unbefriedigend. Es braucht eine faire und unbürokratische Lösung. Nur 18% der Frauen nehmen unmittelbar nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit wieder auf. Das heisst, dass sich nur ein sehr kleiner Anteil der Mütter nach diesen Kriterien für einen Aufschub qualifizieren würde. Gegeben, dass 85% der Frauen nach einem Jahr ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen und die restliche Zeit selber finanzieren, scheint die **Streichung des Erfordernisses einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit** nach Mutterschaftsurlaub, vor allem mit den damit verbundenen bürokratischen Hürden, als angemessen.

2.4 *Änderungen im Obligationenrecht*

Der Kaufmännische Verband 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 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.

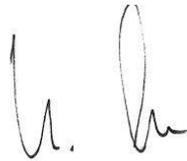
Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



Christian Zünd
CEO



Ursula Häfliger
Verantwortliche Politik



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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

Zürich, 8. Juni 2018 FP/lr
kaiser@arbeitgeber.ch

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassende Beurteilung

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

Der Handlungsbedarf in Bezug auf den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen ist unbestritten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist deshalb mit dem Vorschlag einverstanden, die Mutterschaftsentschädigung um 56 Tage zu verlängern. Da die Gesetzesänderungen Anpassungen in anderen Bereichen nach sich ziehen, ist darauf zu achten, dass vor der Inkraftsetzung genügend Vorbereitungszeit gewährt wird.

2. Position des SAV

Gemäss geltendem Recht kann eine Mutter bei einem über dreiwöchigen Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes eine Aufschiebung der Mutterschaftsentschädigung und somit auch des Mutterschaftsurlaubs beantragen. Während der Dauer des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung sieht das EOG keine Leistungen vor. Auch andere soziale oder private Versicherungen vermögen eine ausreichende Deckung nicht zu garantieren. Der Handlungsbedarf in diesem Bereich ist seit längerer Zeit bekannt. Sowohl für die Frauen als auch für die Arbeitgeber ist die aktuelle Situation unbefriedigend. Deshalb unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) die vorgeschlagenen Anpassungen des Bundesrats, den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG um 56 zusätzliche Entschädigungstage zu verlängern. Die Arbeitgeber werden dadurch von ihrer potentiellen und oft zu Diskussionen Anlass gebenden Lohnfortzahlungspflicht entlastet. Die diesbezügliche Rechtssicherheit stellt gleichzeitig auch eine Erleichterung für Mütter in einer für sie ohnehin äusserst belastenden Zeit dar.

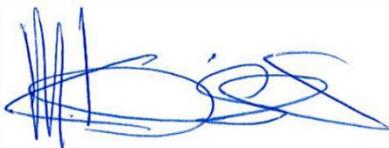
Einzig bei den vorgeschlagenen Voraussetzungen im EOG sieht der SAV Anpassungsbedarf. Der SAV beantragt die Bestimmung in Art. 16c Abs.3 lit. b («...die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen») zu streichen. Dieser Nachweis lässt sich nicht sinnvoll erbringen. Die Mutter kann ihre Meinung nach der Niederkunft jederzeit ändern. Zudem überzeugt es nicht, dass nur die Verlängerung und nicht auch der Mutterschaftsurlaub selbst von der Frage der weiteren Berufstätigkeit der Mutter abhängig gemacht werden soll.

In Bezug auf die mögliche Inkraftsetzung der Gesetzesanpassungen kam aus dem Kreis unserer Mitglieder der Hinweis, dass die Gesetzesänderungen auch Anpassungen bei Produkten der Personenversicherung nach sich ziehen, die allgemeinen Versicherungsbedingungen neu gefasst und die Prämien neu gerechnet werden müssen. Deshalb wäre es zu begrüssen, wenn dafür genügend Vorbereitungszeit gewährt wird.

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unsere Ausführungen danken wir Ihnen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Martin Kaiser
Mitglied der Geschäftsleitung



Frédéric Pittet
Stv. Ressortleiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conseil fédéral
Département fédéral de l'intérieur
M. Alain Berset
par e-mail :
sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Berne, le 4 juin 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,

Vous nous avez invités à nous prononcer sur le projet cité en titre et c'est avec plaisir que nous transmettons notre position et nos suggestions à vos services.

Remarques générales

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, **soutient le principe général de la modification de la LAPG** pour indemniser les mères actives qui demandent le report de leurs allocations de maternité dans le cas d'une hospitalisation du nouveau-né. En effet, vu que les femmes ont par ailleurs l'interdiction de travailler durant 8 semaines suivant leur accouchement, le report des allocations engendre une lacune qui n'est pas réglementée, de sorte que l'inégalité de traitement entre femmes concernées n'est pas garantie et que règne l'incertitude juridique.

Toutefois, le projet soumis en consultation comporte des **lacunes** et des éléments que nous ne pouvons accepter. Pour chacun d'entre eux, nous expliquons nos raisons et formulons une proposition de modification. Par conséquent, nous approuvons les dispositions que nous ne commentons pas.

Nous prenons aussi position sur le postulat 15.3793 Maury Pasquier qui a fait l'objet du rapport du Conseil fédéral le 2 mars. Nous ne partageons pas sa conclusion qu'il n'y a pas lieu d'intervenir sur le plan politique. L'étude à l'origine de cette décision indique exactement le contraire sur plusieurs points.

I. **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**

Droit au report

Le droit au report ne concerne que les mères dont l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, c'est ce qui est réglé à l'article 16c al. 2 de la LAPG. Cette restriction ne se justifie plus à l'heure actuelle. Il est nécessaire de corriger cette restriction pour les mères dont l'enfant doit être hospitalisé d'urgence dans les jours qui suivent le retour à la maison.

La justification de cette modification est la suivante : les séjours à l'hôpital ou en maison de naissance des mères accouchées sont toujours plus courts, en raison de la pression sur les coûts de la santé. Une femme accouche désormais presque en ambulatoire et ne reste qu'un jour ou deux à l'hôpital. De sorte qu'aujourd'hui, les nouveaux nés ne bénéficient plus de surveillance médicale prolongée, comme c'était le cas il y a seulement une vingtaine d'années. Il s'agit d'adapter la loi aux pratiques actuelles. Si un nouveau-né rentre à la maison ne serait-ce qu'un jour, et qu'il ait besoin ensuite d'urgence d'une hospitalisation prolongée, alors la mère ne pourrait pas demander un report de ses allocations de maternité. Cela n'est pas acceptable en l'état.

- Travail.Suisse demande à ce que cette disposition soit modifiée pour prévoir les cas d'hospitalisation d'urgence dans les sept jours qui suivent la naissance (art. 16c, al. 3, let. a).

Art. 16c, titre et al. 2 à 4 Début du droit et durée du versement de l'allocation

2 L'allocation est versée durant 98 jours consécutifs, à partir du jour où elle a été octroyée.

3 La durée du versement est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation du nouveau-né, mais de 56 jours au plus, si les conditions suivantes sont réunies :

a. le nouveau-né est hospitalisé de façon ininterrompue durant trois semaines au moins immédiatement après sa naissance ou dans les sept jours suivants sa naissance;

b. ~~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.~~ La reprise de l'activité lucrative à la fin du congé maternité est vérifiée par les Caisses de compensation sur la base des cotisations versées par l'employée et par l'employeur.

Supprimer les complications administratives inutiles pour les mères concernées

L'article 16c, al. 3 let. b exige des femmes accouchées qu'elles apportent une attestation de leur employeur certifiant qu'elles continuent bien de travailler après l'accouchement. Ceci est une complication inutile pour les mères. Dans une telle situation, où la présence de l'un ou de l'autre des parents est sans doute requise à l'hôpital auprès de l'enfant en situation d'urgence, il n'est pas adéquat d'importuner la mère de procéder à une telle démarche auprès de son employeur.

La situation d'urgence vécue par l'employée au niveau privé ne sera pas de nature à réjouir son employeur, qui peut aussi profiter de l'occasion pour lui mettre les bâtons dans les roues à ce moment-là ou passé le délai de protection contre le licenciement. L'étude du Bureau BASS intitulée « Erwerbsunterbrüche vor der Geburt » (BSV, Forschungsbericht Nr. 2/2018) montre qu'une femme sur dix subit la colère de son employeur à l'annonce de leur grossesse, et que dans un cas sur cinq, l'annonce d'une grossesse signifie pour l'employeur qu'il envisage de se séparer de sa collaboratrice. Raisonnablement, on ne peut pas demander à une jeune mère d'être source d'énerverment supplémentaire pour son employeur.

Ceci d'autant plus que les Caisses de compensation AVS ont toute latitude de déduire après coup la situation professionnelle effective des mères grâce au relevé des cotisations AVS versées par les employeurs et par les employées concernés.

➔ Travail.Suisse demande la suppression de cette lettre b, à l'article 16c al. 3.

II. Position par rapport au postulat 15.3793 Maury Pasquier « Interruptions de travail avant l'accouchement et congé prénatal » : une action politique est requise

Le jour de l'ouverture de la consultation portant sur la LAPG, le Conseil fédéral publiait aussi un rapport relatif au postulat cité en titre. Le Bureau BASS a réalisé une étude à la demande de l'Office fédéral des assurances sociales, dont le rapport « Erwerbsunterbrüche vor der Geburt » a servi de base de décision au gouvernement. Ce dernier en conclut qu'il est inutile d'intervenir sur le plan politique et d'instaurer un congé prénatal en fin de grossesse.

Travail.Suisse partage la seconde partie de la conclusion (il n'est pas nécessaire d'instaurer un congé prénatal). Par contre, il est tout-à-fait indiqué d'intervenir sur le plan politique pour d'autres raisons que l'étude du Bureau BASS a révélées.

➔ Etudier les véritables raisons du choix de prolonger le congé maternité

L'étude BASS a interrogé 2809 mères et 3575 entreprises. Selon cette enquête à large échelle, il ressort que la durée du congé maternité de 14 semaines est jugé trop court par les femmes. Seule une minorité de femmes (18%) reprend son travail après ces trois mois et demi. La moitié reprend le travail après 22 semaines. Les femmes prolongent leur congé à leurs frais (vacances, congés non payés ou prolongation « forcée »).

13% des réponses indiquent que les femmes ne sont toujours pas actives au moment de l'enquête en raison d'un congé maternité prolongé. On pourrait croire que ce sont elles qui l'ont négocié. Ce n'est pas toujours le cas. Les réponses disent surtout que les femmes prolongent souvent leur congé maternité contre leur volonté : parce qu'elles ont perdu leur emploi ou qu'elles ne souhaitent pas poursuivre chez le même employeur. Il serait intéressant d'en connaître les raisons de ce « souhait ». Les réponses indiquent aussi qu'elles n'ont pas trouvé de place d'accueil satisfaisante pour leur enfant ou parce qu'il y a eu des complications médicales (chez l'enfant ou pour elle-même).

➔ Travail.Suisse demande au Conseil fédéral de faire approfondir l'étude réalisée par le Bureau BASS afin de savoir si les femmes qui n'ont pas repris leur emploi au moment de l'enquête ont réellement choisi leur situation ou si elles y ont été contraintes par des raisons externes indépendantes de leur volonté (perte d'emploi, pressions subies au travail pour donner son congé, non obtention d'un taux de travail réduit, structures de garde non disponible ou trop onéreuses, etc.).

- **Introduire un congé paternité et un congé parental**

Les femmes interrogées dans l'étude soulignent qu'un congé de naissance payé pour les pères (congé paternité) ou un congé parental étaient plus importants que d'obtenir un congé prénatal. Le rapport indique ceci :

« Outre l'explication qu'un tel congé est important pour les relations père-enfant et que la vie familiale est difficile à organiser dans les premières semaines après la naissance sans congé de paternité, certaines mères soulignent que la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail pourrait être réduite si des congés étaient également accordés aux pères après la naissance. » (trad. par TS)

Travail.Suisse estime que le Conseil fédéral a fait fausse route en rejetant le principe du congé paternité, comme l'initiative populaire déposée « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » le demande. Nous espérons que le Parlement sera d'un avis contraire, ou que tout le moins il y opposera un contre-projet. En tous les cas, le peuple se prononcera. Les sondages récurrents sur le sujet montrent que la votation sera favorable à l'introduction d'un congé paternité payé.

Une nouvelle étape peut déjà être mise en chantier aujourd'hui dans le but de proposer un véritable congé parental égalitaire qui ne porte préjudice ni à la mère, ni au père (donc avec des parts réservées non transmissibles). Le modèle que Travail.Suisse préconise est celui d'un congé parental d'une longueur suffisante pour prévoir trois blocs :

1. un congé lié à la naissance : avec une part réservée au père et à la mère, soit l'équivalent du congé maternité actuel (14 semaines) et d'un futur congé paternité (4 semaines) ;
2. une part de congé parental de plusieurs semaines réservée exclusivement au père, une autre réservée exclusivement à la mère ;
3. une part de congé parental de plusieurs semaines à se répartir librement entre les parents.

De cette manière, pères et mères sont susceptibles de s'absenter de leur travail de manière égalitaire. Par effet de ricochet, les femmes devraient subir moins de discrimination en raison de leur maternité. A l'heure où le Conseil fédéral agit pour résoudre le problème de la pénurie de main d'œuvre qualifiée, qu'il encourage les femmes à s'investir plus sur le marché du travail, Travail.Suisse requiert du gouvernement de la cohérence entre ses propos et ses décisions.

- ➔ Travail.Suisse encourage vivement le Conseil fédéral à réfléchir désormais à une solution globale de congé parental payé, égalitaire et suffisamment long pour prévoir plusieurs blocs et des parts réservées au père et à la mère.

- **Prendre des mesures de protection pour les catégories de femmes enceintes en situation précaire**

L'étude BASS le souligne : les femmes qui ont des conditions d'engagement spéciales ont des risques accrus de ne pas être couvertes par les dispositions existantes.

Il s'agit des femmes qui :

- a. développent une grossesse **durant le temps d'essai** : pas d'obligation pour l'employeur de continuer de payer le salaire en cas de maladie et pas de protection contre le licenciement ;

- b. sont **engagées pour une durée déterminée** (pas de protection contre le licenciement), en particulier les femmes dont le contrat est plus court que 3 mois (ibid et pas d'obligation pour l'employeur de continuer de payer le salaire en cas de maladie) ;
 - c. ont un **revenu fluctuant** : une réduction imposée des heures de travail durant la grossesse compromet le montant futur des allocations de grossesse, en plus d'avoir un impact direct immédiat sur le revenu mensuel ;
 - d. **sont au chômage** : en cas d'exclusion de l'assurance chômage pendant la grossesse, une femme n'aura pas droit aux indemnités de maternité. Cela peut arriver quand une femme est incapable de travailler pour des raisons de santé : elle est considérée comme inapte au placement et son droit est limité à 30 indemnités journalières pendant la grossesse, comme c'est le cas pour d'autres chômeurs.
- Travail.Suisse demande au Conseil fédéral qu'il modifie les articles de loi correspondant à ces situations précaires vécues par les femmes enceintes. La loi sur l'assurance chômage en particulier est à modifier afin que les femmes enceintes au chômage ne soient plus pénalisées en cas de maladie (pas d'allocations de maternité).

- **Financer und campagne massive d'information auprès des employeurs et des médecins-gynécologues**

L'étude BASS montre que les employeurs ne connaissent pas assez leurs obligations de protection de la santé de leurs employées enceintes, en particulier en cas de travail pénible et dangereux. Ils attendent que les femmes se renseignent elles-mêmes, alors qu'il leur revient à eux d'informer et de prendre toute mesure utile pour protéger les femmes enceintes.

Or, selon l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail et l'Ordonnance sur la protection de la maternité, toute entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant (selon une liste précise de situations) est tenue de confier l'analyse des risques qui s'impose à un spécialiste en la matière (art. 63 al. 1 et 2 OLT1).

L'analyse des risques doit précéder l'entrée en service de femmes dans une entreprise ou partie d'entreprise comportant des activités dangereuses ou pénibles, et être répétée à chaque modification importante des conditions de travail (art. 63 al. 1 et 2 OLT1). Le ou la spécialiste de la sécurité au travail consigne par écrit dans son rapport (art. 63 al. 3 OLT1) le résultat de l'analyse des risques, ainsi que les mesures de protection préconisées.

Lorsque la protection adéquate ne peut pas être assurée, l'employeur transfère la femme enceinte à un poste équivalent mais qui ne présente aucun danger pour elle (art. 64 al. 3 let a et b OLT1). Lorsque la protection adéquate ne peut pas être réalisée et qu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes enceintes qui ne peuvent être occupées aux travaux pénibles ou dangereux ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature (art. 35 al. 3 LTr). Dans ce cas, le paiement du salaire incombe à l'employeur.

On comprend mieux alors les raisons de ce que l'étude BASS révèle : bien trop souvent, l'employeur demande à son employée enceinte de se déclarer malade en cas de travail pénible et dangereux. 45% des réponses des femmes interrogées vont dans ce sens, tandis que 20% des réponses disent que rien n'a changé au niveau du travail pénible et dangereux malgré la grossesse.

C'est pourquoi il faut non seulement rappeler activement aux employeurs leurs devoirs, mais aussi rappeler aux médecins de ne pas délivrer de certificat médical de complaisance, qui encourage la non prise de leurs responsabilités par les employeurs.

Selon l'étude BASS, 40% des femmes indiquent que leur employeur ne les a pas informées de leurs droits de femme enceinte de manière générale. Ces chiffres nous interpellent et devraient aussi interpellier le gouvernement.

A l'évidence, les informations fournies par les autorités (SECO, BFEG) sous forme de brochures, de sites internet, etc. ne suffisent pas. On doit amener activement l'information aux employeurs et ne plus se contenter d'attendre qu'ils la cherchent eux-mêmes.

- Travail.Suisse demande au Conseil fédéral qu'il charge les services de l'administration concernés d'organiser une vaste campagne d'information et de sensibilisation auprès de tous les employeurs. Cette campagne doit être organisée de manière régulière (tous les 2 à trois ans) pour être efficace et avoir un réel impact.

Nous vous remercions de tenir compte de notre avis et de nos suggestions de modification et d'action et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, nos salutations les meilleures.



Adrian Wüthrich
Conseiller national et
Président de Travail.Suisse



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité

Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld AHV, Berufliche
Vorsorge und EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 15. Mai 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zu oben erwähntem Entwurf Stellung nehmen zu können.

Die Mutterschaftsversicherung wurde erst sechzig Jahre nach ihrer Verankerung in der Bundesverfassung in einer Minimalvariante umgesetzt. Sie ist bis heute lückenhaft geblieben. Die vorliegende Änderung des EOG bezweckt, eine solche Lücke zu schliessen: Zwar wurde bei seiner Einführung die Möglichkeit geschaffen, den Mutterschaftsurlaub bei länger dauerndem Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufzuschieben. Nach wie vor nicht geregelt ist jedoch die Lohnfortzahlung in solchen Fällen, da der Aufschub in die Zeit des achtwöchigen Arbeitsverbotes nach der Geburt fällt. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund erachtet die vorgeschlagenen Änderungen, die zum Zweck haben, diese Problematik zu lösen, als wichtigen Zwischenschritt. Er weist jedoch nachdrücklich darauf hin, dass weitere Verbesserungen nötig sind, insbesondere für Kinder, die länger als vierzehn Wochen hospitalisiert sind oder nach einer Spitalentlassung (erneut) erkranken.

Der SGB beantragt folgende Anpassungen im Entwurf:

Die vorgeschlagene Dauer von 56 Tagen ist willkürlich aufgrund einer Statistik gewählt. Wir sind der Meinung, dass die Verlängerung mindestens der Dauer der bisherigen Mutterschaftsentschädigung entsprechen muss, also 98 Tage. Des Weiteren sollte die Regelung allen Frauen zugutekommen, die Anspruch auf Erwerbsersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Die Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen würde unnötigen administrativen Aufwand bedeuten und wäre ausserdem leicht zu umgehen, zum Beispiel mit einer Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt.

Art. 16c Abs. 3 soll deshalb folgendermassen geändert werden:

Die Dauer der Ausrichtung verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, höchstens aber um ~~56~~ 98 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.~~

Mit den anderen Bestimmungen ist der Schweizerische Gewerkschaftsbund einverstanden. Wir möchten jedoch anmerken, dass auch diese Regelung Lücken belässt, die zwingend geschlossen werden müssen: Insbesondere braucht es Lösungen für Eltern, deren Kinder länger als 98 (resp. 56) Tage im Spital bleiben oder die nach einem Aufenthalt zuhause erneut hospitalisiert werden müssen. Eine solche Lösung könnte zum Beispiel ein bezahlter Betreuungsurlaub sein. Wir ersuchen den Bundesrat deshalb, seine diesbezüglichen Arbeiten voranzutreiben.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Regula Bühlmann
Zentralsekretärin

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, prévoyance professionnelle
et PC
Effingerstrasse 20
3003 Berne

sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Berne, 15 mai 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 ; consultation

(Le texte allemand fait foi.)

Monsieur le Conseiller fédéral,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de pouvoir prendre position sur l'objet précité.

L'assurance-maternité est devenue réalité sous une forme minimale soixante ans seulement après avoir été ancrée dans la Constitution fédérale. À ce jour, elle présente toujours des lacunes. La présente modification de la LAPG vise à en combler une. Lors de son entrée en vigueur, la loi prévoyait certes la possibilité de prolonger le congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Mais la question du versement du salaire dans de tels cas n'est toujours pas réglée à ce jour, car le report dans le temps de l'interdiction de travailler se fait pendant les huit semaines suivant l'accouchement. L'Union syndicale suisse (USS) estime que les modifications proposées, dont le but est de résoudre cette problématique, représentent une étape intermédiaire importante. Mais elle signale en le soulignant que d'autres modifications sont nécessaires, en particulier pour les enfants qui sont hospitalisés pour une durée supérieure à quatorze semaines ou (re)tombent malades après leur hospitalisation.

L'USS propose d'adapter comme suit le projet :

La durée de 56 jours proposée a été choisie de manière arbitraire sur la base d'une statistique. Nous sommes d'avis que la prolongation de la durée de l'allocation de maternité doit au moins correspondre à la durée actuelle de l'allocation de maternité, soit 98 jours. En outre, la réglementation devrait profiter à toutes les femmes qui ont droit à une allocation perte de gain en cas de maternité, qu'elles reprennent, et le cas échéant à quelque moment que ce soit, une activité lucrative après leur congé de maternité. L'examen des conditions requises représenterait une charge

administrative inutile et serait en plus facilement contournable, par exemple via un congé donné ultérieurement.

L'**article 16c, alinéa 3** doit par conséquent être modifié comme suit :

La durée du versement est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation du nouveau-né, mais de ~~56~~ 98 jours au plus, si les conditions suivantes sont réunies :

~~a. le nouveau-né est hospitalisé de façon ininterrompue durant trois semaines au moins immédiatement après sa naissance;~~

~~b. 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.~~

L'USS est d'accord avec les autres dispositions. Toutefois, nous aimerions faire remarquer que cette réglementation aussi comporte toujours des lacunes qui doivent absolument être comblées. Il faut en particulier des solutions pour les parents dont les enfants restent plus longtemps que 98 (resp. 56) jours à l'hôpital ou doivent être à nouveau hospitalisés après un séjour à la maison. Ici, un congé de prise en charge payé pourrait par exemple être une solution. Nous prions par conséquent le Conseil fédéral de faire avancer ses travaux sur ces questions.

En vous remerciant de prendre en considération nos remarques et propositions, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, Madame, Monsieur, l'expression de notre très haute considération.

UNION SYNDICALE SUISSE



Paul Rechsteiner
Président



Regula Bühlmann
Secrétaire centrale



CH-3003 Berne, OFAS, COFF

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, prévoyance professionnelle et PC
Mmes Panchard et Witschard
3003 Berne

Par email à : sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Notre référence: 746.1-00972 14.05.2018 No.: 245
Collaboratrice responsable: Natacha Devaux
Berne, le 11 juin 2018

Prise de position relative à l'avant-projet de modification de la loi sur les allocations pour perte de gain prévoyant de rallonger la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil fédéral a soumis à une procédure de consultation un avant-projet de modification de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) qui prolonge la durée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né à l'hôpital directement après sa naissance. La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) soumet ci-après sa prise de position dans le délai imparti qui court jusqu'au 12 juin 2018.

Lors de l'introduction de l'allocation de maternité, il a été prévu que la mère d'un nouveau-né qui doit rester hospitalisé de manière prolongée puisse demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où son enfant quitte l'hôpital. La question du revenu de la mère durant la période de l'hospitalisation du nouveau-né n'a toutefois pas été réglée légalement quand bien même la majorité des mères actives ne peut pas être occupée durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement en application de la loi sur le travail (art. 35a). Or, il est nécessaire pour la COFF de prévoir une compensation financière pour la période pendant laquelle la mère ne peut pas exercer d'activité lucrative et ne perçoit pas l'allocation de maternité dont elle a différé le versement pour y recourir lorsque son nouveau-né aurait rejoint le foyer familial. Notre société doit veiller à offrir des conditions-cadre favorables aux familles et éviter qu'une mère ne perçoive pas de revenus durant de nombreuses semaines dans une situation déjà humainement pénible. Le rallongement de l'allocation de maternité permet de surcroît d'assurer un traitement uniforme des mères actives en Suisse quel que soit leur secteur d'activité. La COFF salue la volonté du Conseil fédéral de soutenir financièrement les familles dont le nouveau-né est hospitalisé durant plusieurs semaines après la naissance. Le parallélisme avec les conditions en vigueur pour la perception de l'allocation de maternité est compréhensible.

En vous remerciant de l'attention portée à la présente prise de position, nous vous adressons, Mesdames, Messieurs, nos meilleures salutations.

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF
Pour le comité ad interim :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Guggisberg'.

Dorothee Guggisberg



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

Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (Mai 2018)

1. Grundsätzliches

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF unterstützt den vorliegenden Gesetzesentwurf. Sie 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 Erwerbsersatz bei Mutterschaft haben, unabhängig davon, ob und allenfalls zu welchem Zeitpunkt sie ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wiederaufnehmen. Für längerdauernde Spitalaufenthalte sieht die EKF 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 Erwerbsersatzes bei Mutterschaft (in Kraft seit 1. Juli 2005) 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 Traktandenliste¹ – gilt es endlich zu lösen.

Die EKF benutzt 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 EKF teilt diese Einschätzung nicht, zeigt doch die Studie Bass politischen Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen auf.

¹ 08.526 Pa. Iv. Teuscher. Erwerbsersatz bei Aufschub des Mutterschaftsurlaubs; 10.3523 Postulat Maury Pasquier. Welches Einkommen während des achtwöchigen Arbeitsverbots nach der Geburt, wenn der Anspruch auf Entschädigung durch die Mutterschaftsversicherung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen aufgeschoben wird? 10.4125 Postulat Teuscher. Anspruch auf angemessenen Lohnersatz bei Aufschub des Mutterschaftsurlaubs. 16.3631 Motion der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates



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 in 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 Erwerbersatzverordnung 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 ärztliches Zeugnis und die Mutter muss auf einem speziellen Formular den Aufschub beantragen. 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 Erwerbersatz bei Mutterschaft handelt es sich bei diesen 56 Tagen nicht um Arbeits-, sondern um Wochen- und Ferientage und Wochenenden zusammen. Die Dauer des Erwerbersatzes bei Mutterschaft wird um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage bzw. 8 Wochen verlängert und dauert höchstens 154 Tage.

Die EKF 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 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 die Situation jedoch 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 konnte einige Tage später wieder ins Spital eintreten musste. In beiden



geschilderten Fällen greift die vorliegende Lösung nicht. Die EKF sieht hier zusätzlichen 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/ihrer Arbeitgeberin einreichen, dass das Beschäftigungsverhältnis 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/von der Arbeitgeberin 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 sich die Ausgleichskasse darauf stützen, ob die Mütter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs über den Selbständigenstatus im Sinne der AHV verfügen.

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

2.4 Änderungen im Obligationenrecht

Die EKF 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.

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 EKF weist insbesondere auf folgende Bereiche hin und ersucht den Bundesrat, dafür Lösungen auszuarbeiten:

- Elternzeit und Vaterschaftsurlaub
- Erwerbsausfall während der Schwangerschaft
- Arbeitslosigkeit: Keine Aussteuerung während der Schwangerschaft
- Informationsoffensive zum Mutterschutz

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. Zudem kommt es immer wieder vor, dass Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub die Kündigung erhalten. Ein Teil der befragten Frauen hat auch selber gekündigt.

Die Studie Bass macht deutlich, 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 EKF setzt die politische Priorität bei der Schaffung einer gesetzlich geregelten und bezahlten Elternzeit (Elternurlaub) von mindestens 24 Wochen für Mütter und Väter.

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 Erwerbsspensum schon während der Schwangerschaft zu reduzieren oder vor der Geburt einen unbezahlten Urlaub zu nehmen.



3.3 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 zum Arbeitgebenden 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 EKF unterstützt diesen Vorschlag und beantragt dem Bundesrat, eine entsprechende Informationskampagne zu konzipieren und durchzuführen, damit Arbeitgebende und Eltern die Rechte bei Mutterschaft besser kennen und realisieren können.



Monika Dudle-Ammann
041 618 51 10
monika.dudle@aknw.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

13. März 2018

Vernehmlassungsverfahren

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 2. März 2018 haben Sie die interessierten Kreise dazu eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) bis 12. Juni 2018 Stellung zu nehmen.

Die IV-Stellen-Konferenz (IVSK), welche die Interessen der Durchführungsorgane der Invalidenversicherung (IV) vertritt, bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme, verzichtet jedoch auf die Einreichung einer Vernehmlassungsantwort.

Freundliche Grüsse

IV-Stellen-Konferenz (IVSK)
Ressort Rahmenbedingungen

Monika Dudle-Ammann
Präsidentin

Rolf Schürmann
Vize-Präsident

Geht per E-Mail an sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Kopie: Mitglieder IVSK



Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern
Per email an:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 30. Mai 2018

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

Sehr geehrter Herr Bundespräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Möglichkeit zur Vernehmlassung und äussern uns dazu wie folgt:

1. Die geplante Gesetzesänderung geht auf eine Motion aus der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates SGK-S zurück. Hintergrund ist die Tatsache, dass in Fällen, in denen ein Neugeborenes länger als 3 Wochen im Spital verbleiben muss, die Rechtslage bezüglich Lohnfortzahlung für die Mutter unklar und die Handhabung nicht einheitlich ist.
2. Mit der vorgeschlagenen Änderung des EOG sollen Mütter im Rahmen der MSE (welche maximal 98 Taggelder umfasst) einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 56 Taggelder erhalten (was den 8 Wochen Arbeitsverbot nach der Niederkunft gemäss Art. 34a des Arbeitsgesetzes entspricht), wenn sich das Neugeborene länger als 3 Wochen im Spital aufhält und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
3. Die vorgesehene Änderung des EOG schliesst eine Lücke der bestehenden Mutterschaftsentschädigung in Fällen, in denen bisher ein ungenügender Schutz bestand. Ein längerer Spitalaufenthalt eines Neugeborenen stellt für die Mutter zwar keine unmittelbare Arbeitsverhinderung dar, doch ist die gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um ihr krankes Kind zu kümmern, zu berücksichtigen. Die Wahrnehmung dieser Pflicht gilt als Arbeitsverhinderung im Sinne des OR, zumindest bis die Betreuung durch Dritte organisiert ist. Eine Ausnahme macht die Rechtsprechung aber in denjenigen Fällen, in denen die Anwesenheit der Eltern notwendig ist, dann gilt die durch die Krankheit des Kindes bedingte Abwesenheit der Eltern ebenfalls als Arbeitsverhinderung. Dies dürfte beim Spitalaufenthalt von Neugeborenen regelmässig der Fall sein.
4. Einzelne Formulierungen der Vorlage sollten auf Verordnungsstufe noch präzisiert werden, damit eine schweizweit einheitliche Interpretation und Anwendung gewährleistet ist. So ist beispielsweise zu vermuten, dass die Nachweise im Sinne von Art. 16c Abs. 3 lit. b auch nach der Niederkunft der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden können, aber eine zweckmässige Frist auf Verordnungsstufe

wäre hilfreich, ebenso eine Bestimmung, welche Art von Dokument benötigt wird, z.B. die Kopie eines Arbeitsvertrages oder die Bestätigung des Arbeitgebers.

5. Die Vorlage führt keine neue Leistung ein, sondern bringt eine gezielte und punktuelle Erweiterung der bestehenden MSE. Somit entfallen weitestgehend die Unwägbarkeiten, welche eine neue Leistung zwangsläufig mit sich bringt (insbesondere Kosten und Durchführungsaufwand). Die Zahl von möglichen Bezügerinnen der verlängerten MSE wird auf 1'000 bis 1'200 Frauen jährlich geschätzt, und es wird mit Kosten von ungefähr 5,5 Mio. CHF gerechnet. Für die Arbeitgeber entsteht kaum administrativer Zusatzaufwand, finanziell werden sie eher entlastet.
6. Bei den AHV-Ausgleichskassen sind die erforderlichen Anpassungen bescheiden, auch hier sollten kaum zusätzliche Kosten entstehen, auch in der Betriebsphase, aufgrund der geringen Fallzahlen.

Wir unterstützen die geplante Änderung des EOG.

Freundliche Grüsse

Konferenz der kantonalen
Ausgleichskassen



Andreas Dummermuth
Präsident

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,

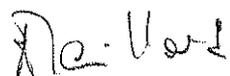
Nous avons examiné le projet cité en titre et vous faisons part de nos remarques à ce sujet.

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,

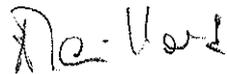
Nous avons bien reçu le dossier cité en titre et vous remercions de nous consulter à ce sujet.

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.

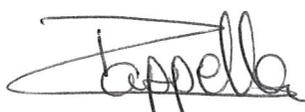
Notre Fédération s'oppose à la prolongation de la période de protection en cas de maternité dans l'hypothèse d'une hospitalisation prolongée du nouveau-né. Une telle prolongation n'est pas nécessaire et ne se justifie pas au regard du but de la loi.

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 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 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 Erwerbsspensum 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 längeren 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

Rue St-Pierre 2 CP 1229 CH-1001 Lausanne
Tél. +41 21 661 22 33
Fax +41 21 661 22 34

Marktgasse 36 CH-3011 Bern
Tel. +41 31 311 44 08
Fax +41 31 311 42 57

CCP 10-29561-9

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Geschäftsfeld AHV, Berufliche Vorsorge und EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

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 Erwerbsersatz 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 Erwerbsersatz 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 Mutterschaftsschädigung 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.

Monsieur Alain Berset, conseiller fédéral
Chef du Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Secrétariat général SG-DFI
Inselgasse 1
3003 Berne

Berne, le 1 juin 2018

Reg: vne – 8.34

Prise de position sur la modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) : durée prolongée de l'allocation de maternité en cas de séjour prolongé du nouveau-né

Monsieur le Conseiller fédéral,

Dans un courrier du 2 mars 2018, la CDAS a été invitée à prendre position sur les modifications de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), une opportunité pour laquelle nous tenons à vous remercier. Le Comité CDAS a traité la question lors de sa séance du 17 mai 2018 et se réjouit de prendre position comme suit.

Lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé pour une plus longue période de temps de façon ininterrompue immédiatement après sa naissance, la mère peut exiger que l'allocation soit reportée (art. 16c, al. 2, LAPG). Toutefois, pendant ce temps la mère ne reçoit aucune compensation. Pendant cette période, un salaire conformément à l'article 324a CO n'est pas garanti dans tous les cas. La loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr2) qui touche la plupart des femmes prévoit que les mères ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent (art. 35a, al. 3). Par conséquent, bien que ces mères se trouvent dans une situation difficile, elles n'ont pas de revenu garanti entre le moment de l'accouchement et le versement de l'allocation.

D'après le Comité CDAS, ce fossé socio-politique devrait être comblé. C'est pourquoi il se félicite de la proposition.

Vous remerciant de prendre note de notre prise de position, veuillez agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'expression de notre très haute considération.

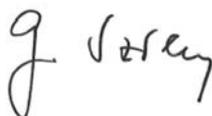
Au nom du Comité CDAS

Le président



Martin Klöti
Conseiller d'État

La secrétaire générale



Gaby Szöllösy

Herr Bundesrat Alain Berset
Vorsteher des Eidgenössischen Departements des
Innern EDI
Generalsekretariat GS-EDI
Inselgasse 1
3003 Bern

Bern, 1. Juni 2018

Reg: vne – 8.34

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

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 2. März 2018 wurde die SODK zur Stellungnahme zur vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) eingeladen. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Der Vorstand SODK hat das Geschäft an seiner Sitzung 17. Mai 2018 behandelt und nimmt gerne wie folgt Stellung:

Muss ein Neugeborenes unmittelbar nach der Geburt für längere Zeit im Spital verbleiben, kann die Mutter heute zwar einen Aufschub der Mutterschaftsentschädigung beantragen (Art. 16c Abs. 2 EOG). Während dieser Zeit erhält die Mutter keine Entschädigung. Ein Lohn nach Artikel 324a OR ist während dieser Zeit nicht in allen Fällen gewährleistet. Das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG2), unter das die meisten erwerbstätigen Frauen fallen, sieht vor, dass Mütter während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen (Art. 35a Abs. 3). Folglich haben sie, obwohl sich diese Mütter in einer belastenden Situation befinden, zwischen dem Zeitpunkt der Geburt und der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung kein gesichertes Einkommen.

Diese sozialpolitische Lücke soll nach Ansicht des Vorstand SODK geschlossen werden. Er begrüsst deshalb die Vorlage.

Wir danken Ihnen für Ihre Kenntnisnahme unserer Stellungnahme.

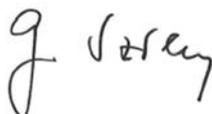
Im Namen des Vorstands SODK

Der Präsident



Martin Klöti
Regierungsrat

Die Generalsekretärin



Gaby Szöllösy