

Erläuterungen

Einleitende Bemerkungen

Die Einführung einer Mutterschaftsentschädigung und die Verbesserungen für Dienstleistende, welche in der vom Volk am 26. September 2004 angenommenen Änderung des Erwerbersatzgesetzes (EOG) vorgesehen sind, erfordern eine Anpassung der Verordnung zur Erwerbersatzordnung (EOV). Die nötigen Anpassungen sind so zahlreich, dass sich eine komplette Neufassung der EOv aufgedrängt hat.

I Neufassung EOv

1. Kapitel: Entschädigung für Dienstleistende

Die EOv wird künftig in 4 Kapitel gegliedert. Entsprechend dem geänderten EOG ist auch hier das erste Kapitel der Entschädigung für Dienstleistende gewidmet (Militärdienst, Zivildienst, Schutzdienst, Rotkreuzdienst und Teilnahme an eidgenössischen und kantonalen Kursen zur Kaderbildung von J+S). Das zweite Kapitel beinhaltet die Bestimmungen zur Mutterschaftsentschädigung. Im dritten Kapitel folgen gemeinsame Bestimmungen. Die Schlussbestimmungen befinden sich im vierten Kapitel.

1. Abschnitt: Anspruch auf Entschädigung

Art. 1 Erwerbstätige (Art. 10 Abs. 1 EOG)

Diese Bestimmung definiert die Voraussetzungen, welche die Dienst leistende Person erfüllen muss, damit sie als erwerbstätige entschädigt wird. Sie gibt im Grossen und Ganzen die Grundzüge von Artikel 1 Absatz 1 und 2 der aktuellen EOv wieder, ohne jedoch bereits im Gesetz genannte Bestimmungen zu wiederholen.

Art. 2 Nichterwerbstätige (Art. 10 Abs. 2 EOG)

Dieser Artikel entspricht dem geltenden Artikel 1 Absatz 3 EOv. Der Klarheit wegen wurde eine separate Bestimmung aufgenommen, die festlegt, welche Dienstleistenden nicht als Erwerbstätige entschädigt werden.

Art. 3 Kaderbildung von J+S (Art. 1 Abs. 4 EOG)

Diese Bestimmung entspricht den geltenden Artikeln 1 Absatz 1d und 15a EOv. Der Klarheit halber wurden alle Regeln, welche den Entschädigungsanspruch für Teilnehmende an Kaderbildungskursen von Jugend und Sport beinhalten, in einer einzigen Bestimmung vereinigt und in den Abschnitt betreffend den Entschädigungsanspruch integriert.

2. Abschnitt: Berechnung der Entschädigung

Art. 4 Entschädigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 11 EOG)

Abgesehen von einigen redaktionellen Anpassungen und den nötigen Änderungen infolge der neu zu integrierenden Mutterschaftsentschädigung nimmt diese Bestimmung den aktuellen Artikel 2 Absätze 1 bis 3 EOV wieder auf.

Art. 5 Ermittlung des vordienstlichen Durchschnittseinkommens bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit regelmässigem Einkommen (Art. 11 EOG)

Mit Ausnahme von rein redaktionellen Anpassungen gibt diese Bestimmung den bis heute geltenden Artikel 3 EOV wieder.

Art. 6 Ermittlung des vordienstlichen Durchschnittseinkommens bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unregelmässigem Einkommen (Art. 11 EOG)

Diese Bestimmung nimmt den aktuellen Artikel 4 EOV wieder auf.

Art. 7 Entschädigung für Selbstständigerwerbende (Art. 11 EOG)

Dieser Artikel entspricht dem aktuellen Artikel 5 Absatz 1 bis 3 EOV.

Art. 8 Entschädigung für Personen, die gleichzeitig Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer und Selbstständigerwerbende sind (Art. 11 EOG)

Dieser Artikel entspricht dem aktuellen Artikel 6 EOV.

Art. 9 Entschädigung für Personen, die bis zum Einrücken ein Taggeld bezogen haben (Art. 11 EOG)

Die bisher geltende EOV sah vor, dass der Betrag der Entschädigung für Personen, welche unmittelbar vor dem Militärdienst ein Taggeld der Invalidenversicherung oder der obligatorischen Unfallversicherung bezogen haben, mindestens dem bisherigen Taggeld entsprechen musste. Für die Arbeitnehmenden figurierte diese Vorschrift unter Artikel 2 Absatz 4 EOV und für die Selbstständigerwerbenden unter Artikel 5 Absatz 4 EOV. Neu gibt es dafür eine einzige Bestimmung, die sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Selbstständigerwerbenden umfasst.

Art. 10 Entschädigung während der Grundausbildung im Zivildienst (Art. 9 Abs. 4 EOG)

Nach Artikel 9 Absatz 4 EOG beträgt die tägliche Grundentschädigung während der Grundausbildung im Zivildienst (Ausbildung von zwei bis drei Wochen, eingeführt im Rahmen der Bevölkerungsschutzreform auf den 1. Januar 2004) 25% der Höchstbetrages der Gesamtentschädigung nach Artikel 16 Absatz 5 EOG (also 54 Franken pro Tag). Einzig für Personen mit Kindern beträgt sie 80% des Erwerbseinkommens, das sie vor dem Beginn der

Grundausbildung erzielen. Nach Artikel 9 Absatz 4 EOG regelt der Bundesrat zudem die die Höhe der Entschädigung für Personen, die vor der Zivildienstgrundausbildung bereits eine Grundausbildung (ganz oder teilweise) im Militär (Rekrutenschule) absolvierten. Gemäss Artikel 12 Absatz 2 des Bevölkerungs- und Zivildienstgesetzes werden nämlich Militärdienstpflichtige, die aus der Militärdienstpflicht ausscheiden, schutzdienstpflichtig, sofern sie nicht mindestens 50 Militärdiensttage geleistet haben. Der Bundesrat sieht für diese Personen eine Grundentschädigung von 80% des vordienstlichen Erwerbseinkommens vor, wenn sie vorher mindestens ein Drittel einer Rekrutenschule (eine ganze dauert je nach Truppengattung zwischen 124 und 145 Tagen) geleistet haben. Dauerte die vorangegangene militärische Grundausbildung weniger lang als 40 Diensttage, erhalten sie die in Artikel 9 Absatz 4 EOG vorgesehene Grundentschädigung, also 54 Franken, sofern sie keine Kinder haben.

Art. 11 Dauer des Zivildienstes der einer Rekrutenschule entspricht

Artikel 9 Absatz 3 EOG sieht vor, dass den Zivildienst leistenden Personen 25% der maximalen Gesamtentschädigung zustehen und zwar solange, wie eine Rekrutenschule dauern würde. Mit der Armee XXI wurde eine lange und eine kurze Rekrutenschule eingeführt, je nach dem, in welcher Truppengattung der Rekrut eingeteilt ist. Für den grösseren Teil der Rekruten dauert die Rekrutenschule 21 Wochen (145 Tage), für die restlichen dauert sie 18 Wochen (kurze Rekrutenschule). Die Dauer der Rekrutenschule, wie sie in Artikel 9 Absatz 3 des Gesetzes erwähnt ist, muss hier noch genauer definiert werden.. Zivildienstleistende, die bei der Rekrutierung keiner Truppengattung zugeteilt wurden, sind während den ersten 124 Diensttagen entschädigungsmässig den Rekruten gleichgestellt. Wenn sie hingegen vor der Zulassung zum Zivildienst einer Truppengattung zugeteilt wurden, so ist die Zivildienst leistende Person während den anrechenbaren Diensttagen, die der jeweiligen Rekrutenschule der Truppengattung entspricht, entschädigungsmässig einem Rekruten gleichgestellt.

3. Abschnitt: Betreuungskostenzulage

Art. 12 Zusätzliche Kosten für die Betreuung von Kindern (Art. 7 Abs. 1 EOG) und

Art. 13 Höhe der Zulage (Art. 7 Abs. 2 EOG)

Diese beiden Bestimmungen entsprechen den bisherigen Artikeln 8 und 9 EOV.

4. Abschnitt: Betriebszulage für mitarbeitende Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb (Art. 8 Abs. 2 EOG)

Art. 14

Ausser ein paar redaktionellen Änderungen entspricht dieser Artikel der geltenden Fassung von Artikel 12a EOV.

5. Abschnitt: Geltendmachung des Anspruchs

Art. 15 Anmeldung (Art. 19 Abs. 3 EOG)

Soweit gewisse Bestimmungen nicht hinfällig werden oder überflüssig sind, übernimmt Artikel 15 die geltenden Regeln über die formellen Voraussetzungen, die an eine Anmeldung

geknüpft sind. Bis jetzt waren die Bestimmungen in zwei verschiedenen Artikeln enthalten (Art. 14 und 15).

Art. 16 Bescheinigung der Dienstage (Art. 19 Abs. 3 EOG)

Mit einigen redaktionellen Änderungen entspricht diese Bestimmung dem geltenden Artikel 15 EOV. Im neuen Artikel wird zudem ausgeführt, welche Stelle bei Kaderbildung von J+S für die Bescheinigung der Kurstage zuständig ist.

Art. 17 Lohnbescheinigung durch den Arbeitgeber (Art. 19 Abs. 3 EOG)

Diese Regelung entspricht dem geltenden Artikel 16 EOV. Zudem wird präzisiert, dass der Arbeitgeber neu auch den Lohn während der Dienstleistung zu bescheinigen hat (und nicht nur das vordienstliche Durchschnittseinkommen und die Beschäftigungsdauer). Durch die Erhöhung der Grundentschädigung sowie der Minimalgarantie ist diese Information für die Ausgleichskassen wichtig. Nur so kann festgestellt werden, welcher Teil der Entschädigung gemäss Artikel 19 Absatz 2 ATSG dem Arbeitgeber ausbezahlt werden muss und welcher Teil direkt der Dienst leistenden Person zukommt.

Art. 18 Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs durch Dritte (Art. 17 Abs. 1 EOG)

Mit einigen redaktionellen Änderungen entspricht diese Bestimmung dem geltenden Artikel 18 EOV.

Art. 19 Zuständige Ausgleichskasse (Art. 17 Abs. 2 EOG)

Diese Regelung entspricht im Prinzip dem aktuellen Inhalt von Artikel 19 EOV. Die Zuständigkeitsregelung bei IV-Taggeldbezüglern wurde aufgehoben. Es wird nämlich selten vorkommen, dass die nach den allgemeinen Regeln zuständige Ausgleichskasse nicht auch für die Auszahlung der Entschädigung bei Taggeldbezüglern zuständig ist.

Die Bestimmungen über die zuständige Ausgleichskasse für Dienst leistende Personen unterscheidet sich in einigen Punkten von jenen über die Mutterschaftsentschädigung. Der Hauptunterschied liegt vor allem darin, dass lediglich die in der Schweiz erwerbstätigen Mütter Anspruch auf eine Entschädigung haben. Dem gegenüber haben sowohl nichterwerbstätige Dienst leistende Personen als auch diejenigen, die eine Erwerbstätigkeit im Ausland ausüben, Anspruch auf die Entschädigung. Aus diesem Grund ist die Bestimmung über die zuständige Ausgleichskasse nicht im Verordnungsabschnitt über die gemeinsamen Bestimmungen geregelt.

6. Abschnitt: Festsetzung und Auszahlung der Entschädigung

Art. 20 Festsetzung der Entschädigung (Art. 18 EOG)

Diese Bestimmung entspricht dem aktuellen Artikel 20 EOV. Der Artikel wurde zudem nicht nur redaktionell überarbeitet, sondern es wurden auch Bestimmungen aufgehoben, die entweder veraltet waren oder schon in anderen Artikeln enthalten sind.

Art. 21 Auszahlung der Entschädigung (Art. 19 EOG)

Mit einigen redaktionellen Änderungen werden einerseits die aktuellen Bestimmungen von Artikel 21 EOV übernommen. Andererseits wird in Anlehnung an Artikel 19 Absatz 2 ATSG eine ausdrückliche Regelung über die Auszahlung der Entschädigung aufgenommen, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat. Sofern der Arbeitgeber während der Dienstleistung Lohnfortzahlungen geleistet hat, kann die Entschädigung nicht nur dem Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz ausgerichtet werden, sondern auch jenem mit Sitz im Ausland.

Art. 22 Entschädigung für Personen im Ausland (Art. 18 und 19 EOG)

Mit einigen redaktionellen Änderungen entspricht diese Bestimmung dem geltenden Artikel 22 Absätze 2 und 4. Absatz 1 der geltenden Verordnungsbestimmung betrifft grundsätzlich die Verwaltungshilfe der Schweizerischen Ausgleichskasse gegenüber den innerstaatlichen Ausgleichskassen, falls diese eine Entschädigung für eine im Ausland wohnende Person festsetzen und auszahlen müssen (vgl. auch Kommentar zum 3. Kapitel).

2. Kapitel: Entschädigung bei Mutterschaft

Die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung weichen in wichtigen Punkten von jenen für die Dienstleistenden ab. Aus diesem Grund ist es angezeigt, ein besonderes Kapitel über die Mutterschaftsentschädigung in diese Verordnung aufzunehmen.

1. Abschnitt: Beginn und Ende des Anspruchs auf die Entschädigung

Art. 23 Beginn des Anspruchs (Art. 16c EOG)

Gemäss Artikel 16c EOG entsteht der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung mit der Niederkunft. Dieser Begriff muss allerdings näher präzisiert werden. Die vorgeschlagene Definition über die Niederkunft entspricht derjenigen, die schon in dem vom Stimmvolk 1999 abgelehnten Mutterschaftsversicherungsgesetz enthalten war. Der Anspruch auf die Entschädigung entsteht unabhängig von der Schwangerschaftsdauer, sofern das Kind lebensfähig geboren wird. Stirbt das Kind bei der Geburt oder wird es tot geboren, so entsteht der Anspruch auf die Entschädigung, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Nach den aktuellen medizinischen Standards gelten Entbindungen vor der 23. Schwangerschaftswoche als Fehlgeburten oder Abtreibungen.

Art. 24 Aufschiebung des Entschädigungsbezugs bei verlängertem Spitalaufenthalt des Neugeborenen (Art. 16c Abs. 2 EOG)

Muss das Neugeborene aus gesundheitlichen Gründen nach der Geburt im Spital bleiben, so würde sich die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verkürzen, während welchem sich die Mutter Zuhause intensiv um die Pflege des Kindes kümmern könnte. Aus diesem Grund soll der Mutter die Möglichkeit eingeräumt werden, den Bezug der Mutterschaftsentschädigung aufzuschieben, bis das Neugeborene zu Hause ist. Der Gesetzgeber hat daher vorgesehen, dass der Entschädigungsanspruch aufgeschoben werden kann, wenn das Neugeborene einen verlängerten Spitalaufenthalt hat. In Artikel 24 wird der längere Spitalaufenthalt näher definiert. Da der Mutterschaftsurlaub 14 Wochen dauert und die Mutter nach der Geburt in der Regel ungefähr eine Woche im Spital bleibt, ist es vertretbar, den „längeren„ Spitalaufenthalt auf mindestens 3 Wochen festzulegen.

Nach dem Gesetz erlischt der Aufschub des Entschädigungsanspruchs, wenn das Neugeborene „nach Hause“ kommt. Dieser Ausdruck ist allerdings zu unpräzise, damit ein einheitlicher Vollzug garantiert ist. In der Verordnung wird nun geregelt, dass der Aufschubgrund mit der Rückkehr des Neugeborenen zur Mutter wegfällt, oder wenn das Neugeborene stirbt, bevor es nach Hause kommt.

Art. 25 Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit (Art. 16d EOG)

Gemäss Artikel 16d EOG endet der Entschädigungsanspruch vorzeitig, wenn die Mutter eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Es erscheint daher unerlässlich zu präzisieren, dass diese Bestimmung bei jeglicher Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit gilt, und zwar unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Diese Lösung soll die Mutter unter anderem ermuntern, den ganzen Mutterschaftsurlaub zu beanspruchen.

2. Abschnitt: Mindestversicherungsdauer

Art. 26 Anrechnung ausländischer Versicherungszeiten (Art. 16b Abs. 1 Bst. a EOG)

Gemäss dem Personenverkehrsabkommen mit der EU und dem Freizügigkeitsabkommen mit der EFTA, müssen die in den EU- und EFTA-Staaten zurückgelegten Versicherungszeiten mitberücksichtigt werden, wenn es darum geht, die für den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung erforderliche Mindestversicherungsdauer zu ermitteln. In der Arbeitslosenversicherung gelten analoge Bestimmungen.

Art. 27 Herabsetzung der Mindestversicherungsdauer bei vorzeitiger Geburt (Art. 16b Abs. 2 EOG)

Damit verhindert werden kann, dass eine Mutter vom Entschädigungsanspruch ausgeschlossen wird, weil sie infolge einer Frühgeburt die erforderliche Mindestversicherungsdauer von 9 Monaten nicht erfüllt, sieht Artikel 16b EOG in solchen Fällen die Herabsetzung der Vorversicherungsdauer vor. Die erforderliche Mindestversicherungsdauer bei Frühgeburten wird daher in diesem Artikel geregelt. Eine Verkürzung der Vorversicherungsdauer auf weniger als 5 Monate ist hingegen nicht möglich, da sonst die erforderliche Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt werden kann. Eine Verkürzung der Mindesterwerbsdauer ist in solchen Fällen vom Gesetzgeber nicht vorgesehen.

3. Abschnitt: Mindesterwerbsdauer

Art. 28 Anrechnung ausländischer Beschäftigungszeiten (Art. 16b Abs. 1 Bst. b EOG)

Gemäss dem Personenverkehrsabkommen mit der EU und dem Freizügigkeitsabkommen mit der EFTA, müssen die in den EU- und EFTA-Staaten zurückgelegten Beschäftigungszeiten mitberücksichtigt werden, wenn es darum geht, die für den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung erforderliche Mindestbeschäftigungsdauer zu ermitteln.

Art. 29 Arbeitslose Mütter (Art. 16b EOG)

Es wäre stossend, Frauen aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit vom Entschädigungsanspruch auszuschliessen. Dies würde zu nicht erwünschten Resultaten führen. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber den Bundesrat beauftragt, nähere Bestimmungen darüber zu erlassen, unter welchen Voraussetzungen eine arbeitslose Mutter Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung hat.

Artikel 29 sieht einerseits vor, dass eine Mutter, die im Zeitpunkt der Geburt ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezieht, Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung hat. Andererseits können aber Mütter die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Mutterschaftsentschädigung auch erfüllen, wenn sie im Zeitpunkt der Geburt zwar kein ALV-Taggeld bezogen haben, aber die Voraussetzungen dazu erfüllen würden. Letztere Bestimmung soll verhindern, dass eine arbeitslose Mutter zwingend eine ALV-Entschädigung beziehen muss, obwohl sie keine solche Leistung beziehen möchte, nur damit sie den Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung erwirbt. In beiden Fällen sind nur arbeitslose Mütter betroffen, die Leistungen der Eidgenössischen Arbeitslosenversicherung (ALV) beziehen oder beziehen könnten. Nicht eingeschlossen sind Frauen, die Taggelder einer kantonalen Arbeitslosenhilfe oder Leistungen der Sozialhilfe erhalten. Die Prüfung, ob die Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug einer ALV-Entschädigung erfüllt wären, obliegt den Arbeitslosenkassen. In Zusammenarbeit mit dem seco wird das BSV ein einfaches und zweckmässiges Meldeverfahren zwischen Arbeitslosen- und Ausgleichskassen einführen.

Art. 30 Arbeitsunfähige Mütter (Art. 16b EOG)

Die dem Bundesrat eingeräumte Regelungskompetenz gilt nicht nur für arbeitslose Mütter, sondern auch für diejenigen, die aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig sind. Es wird vorgesehen, dass arbeitsunfähige Mütter Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben, wenn sie im Zeitpunkt der Geburt infolge krankheits- oder unfallbedingter Aufgabe der Erwerbstätigkeit ein IV-Taggeld oder ein Taggeld für Lohnausfall der obligatorischen oder privaten Kranken- und Unfallversicherung beziehen, und zwar unabhängig des Fortbestehens eines Arbeitsverhältnisses.

Ausserdem sind auch wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähige Frauen anspruchsberechtigt, die kein Taggeldanspruch haben, jedoch bei der Geburt noch in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, und deren Lohnfortzahlungsanspruch zu diesem Zeitpunkt erschöpft ist.

4. Abschnitt: Berechnung der Entschädigung

Art. 31 - 33 Entschädigung für Arbeitnehmerinnen und Selbstständigerwerbende (Art. 16e EOG)

Die Mutterschaftsentschädigung berechnet sich grundsätzlich nach den gleichen Bestimmungen wie die Entschädigung für Dienstleistende. Bei den Dienstleistenden haben sowohl die erwerbstätigen als auch die nichterwerbstätigen Personen einen Entschädigungsanspruch. Weil bei der Mutterschaftsentschädigung aber lediglich die erwerbstätigen Mütter Anspruch auf eine Entschädigung haben, war es nicht ohne weiteres möglich, auf die Bestimmungen über die Berechnung der Entschädigung im 2. Abschnitt des Kapitels 1 zu verweisen. Aus diesem Grund enthält der 2. Abschnitt des 2. Kapitels die

einzelnen Berechnungsbestimmungen der Mutterschaftsentschädigung und verweist für die besonderen Regeln auf die Entschädigung für Dienstleistende.

Art. 34 Anmeldung und zuständige Ausgleichskasse (Art. 17 - 19 EOG)

Für die Entgegennahme der Anmeldung der Mutterschaftsentschädigung gelten grundsätzlich die gleichen Zuständigkeitsregeln wie für die Erwerbsausfallentschädigung für Dienstleistende. Trotzdem ist ein genereller Verweis auf die Bestimmungen über die Dienstleistende nicht möglich, zumal lediglich erwerbstätige Mütter einen Entschädigungsanspruch haben.

Art. 35 Festsetzung und Auszahlung der Entschädigung (Art. 18 und 19 EOG)

Die Bestimmungen, die für Dienst leistende Personen anwendbar sind, gelten grundsätzlich auch für Mutterschaftsentschädigung. Abweichende Bestimmungen vom geltenden EO-System sind lediglich bei der Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung vorgesehen. Die Mutterschaftsentschädigung wird durch Einreichung einer einzigen Anmeldung geltend gemacht. Diese Anmeldung gilt für die ganze Bezugsperiode. Demgegenüber haben Dienstleistende, die mehr als 30 Dienstage am Stück absolvieren, mehrere Formulare einzureichen (Art. 19 Abs. 1 EOG). In bezug auf die Auszahlungsfrist der Mutterschaftsentschädigung ist die Regelung im ATSG (Art. 19 Abs. 1) ungenügend, weshalb diese speziell geregelt wird. Die Mutterschaftsentschädigung soll den ausfallenden Erwerb ersetzen, und wird monatlich nachschüssig ausbezahlt. Im Gegensatz zu den Dienstleistenden ist bei der Mutterschaftsentschädigung keine Mindestgarantie vorgesehen. Der Betrag der Entschädigung kann daher relativ gering ausfallen und zwar vor allem dann, wenn die Mutter einen niedrigen Beschäftigungsgrad und Lohn hat. Zur administrativen Vereinfachung des Systems werden deshalb Entschädigungen, die weniger als 200 Franken im Monat betragen, nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes ausbezahlt.

3. Kapitel: Gemeinsame Bestimmungen

Mit einigen redaktionellen Aenderungen wird in diesem Kapitel (Art. 36 - 42), bis auf wenige Ausnahmen, der Abschnitt VI der geltenden EO über übernommen. Darin enthalten sind auch die Bestimmung über die Rückerstattung zu Unrecht bezogener Entschädigungen (Art. 23 der geltenden EO), die Verwendung der verbindlichen Entschädigungstabellen durch die Ausgleichskassen (Art. 7 der geltenden EO) sowie die Regelung über die Verwaltungshilfe der Schweizerischen Ausgleichskasse (Art. 22 Abs. 1 der geltenden EO). Die Bestimmungen über die Verwaltungshilfe sind jedoch an die besonderen Anspruchsvoraussetzungen der Mutterschaftsentschädigung angepasst worden (Berücksichtigung von ausländischen Versicherungs- und Erwerbszeiten).

4. Kapitel: Schlussbestimmungen

Art. 43 Vollzug

Im Rahmen der Vollzugskompetenz kann das Departement Ausführungsbestimmungen erlassen. Das EDI hat indessen nicht die Befugnis Weisungen zu erlassen, die für andere Departemente verbindlich sind. Um den Rechnungsführern der Armee und des Zivilschutzes sowie den Vollzugsstellen des Zivildienstes und den Kursorganisatoren der Kaderbildung von J+S Weisungen erteilen zu können, ist das Einverständnis der betroffenen Departemente erforderlich.

Art. 44 Aufhebung bisherigen Rechts

Verschiedene Bestimmungen betreffend die Erwerbsausfallentschädigung für Teilnehmer an Leiterkursen von Jugend und Sport waren bis jetzt in einer besonderen Verordnung geregelt. Der Inhalt dieser Verordnung wurde in die vorliegende Verordnung integriert, weshalb die besondere Verordnung aufgehoben werden kann.

Art. 45 **Änderung bisherigen Rechts**

Verordnung vom 27. Juni 1995 über die Krankenversicherung (KVV)

Artikel 16g EOG regelt den Vorrang der Mutterschaftsentschädigung vor den anderen Sozialversicherungen. Im Prinzip ist das Zusammentreffen von Leistungen verschiedener Sozialversicherungen in jedem Einzelgesetz geregelt. In bezug auf die Krankenversicherung hat der Bundesrat gemäss Artikel 78 Absatz 2 KVG dafür zu sorgen, dass die Leistungen der sozialen Krankenversicherung oder durch deren Zusammentreffen mit den Leistungen anderer Sozialversicherungen nicht zu Überentschädigungen führen, insbesondere beim Aufenthalt in einem Spital. Der Bundesrat hat in Artikel 110 KVV von dieser Delegationsnorm Gebrauch gemacht. Gemäss dieser Verordnungsbestimmung gehen beim Zusammentreffen von Leistungen der Krankenversicherung mit gleichartigen Leistungen eines anderen Sozialversicherungsträgers die Leistungen des anderen Sozialversicherungsträgers vor. Wie bei den anderen Sozialversicherungsträgern geht auch die Mutterschaftsentschädigung dem Krankenversicherungstaggeld bei Mutterschaft vor. Daher ist Artikel 110 KVV in diesem Sinne zu ergänzen. Die Änderung der KVV führt zu einer Entlastung der Kosten bei den Krankenversicherungstaggeldern. Es ist nicht auszuschliessen, dass dadurch die privaten Haushalte in Form von Prämienreduktionen profitieren könnten.

In Bezug auf die Überentschädigung ist keine neue Bestimmung erforderlich, da die bisherigen ausreichend sind (Art. 69 ATSG).

Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung

Art. 7 Abs.1 Bst. b und 115 Abs. 1 Bst d

Nach dem Wortlaut des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) endet die Versicherung für Nichtberufsunfälle mit dem 30. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört (Art. 3 Abs. 2 UVG). Dieser Lohn entspricht in erster Linie einer Vergütung für Arbeit. Der Gesetzgeber hat ungeachtet dessen anerkannt, dass der Versicherungsschutz auch während der wichtigsten Arbeitsunterbrüche garantiert ist (AB 1976 III 188). Zudem hat er die Exekutive des Bundes beauftragt, die Vergütungen und Ersatzeinkünfte, die als Lohn gelten, zu bezeichnen (Art. 3 Abs. 5 UVG).

Bei der Mutterschaft entsteht zweifelsohne ein wichtiger Unterbruch, der darunter fallen würde. Will man aber den Versicherungsschutz tatsächlich garantieren, empfiehlt es sich, das Bundesrecht anzupassen und die Erwerbsersatzleistungen im Falle der Mutterschaft ausdrücklich als Lohn im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 UVG anzuerkennen. In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass der Bundesrat einen ersten Schritt hierzu bereits im Dezember 2001 gemacht hat, indem er die Entschädigungen einer kantonalen Mutterschaftsversicherung (inkl. der Adoptionsentschädigung) als Lohn im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 UVG anerkannt hat. Im Übrigen ist es angezeigt, die in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b UVV erwähnte kantonale Mutterschaftsversicherung weiterhin zu belassen, denn die Kantone können höhere

Mutterschaftsentschädigungen als die bundesrechtlichen vorsehen, den Anspruch darauf verlängern oder eine Adoptionsentschädigung einführen (Art. 16h EOG).

Der in der obligatorischen Unfallversicherung prämienspflichtige Verdienst entspricht im wesentlichen dem massgebenden Lohn im Sinne des AHV-Rechts. Eingeschlossen im erwähnten massgebenden Lohn wären die Erwerbsersatzentschädigungen im Falle der Mutterschaft im Prinzip nicht prämiensfrei. Eine solche Lösung wäre indessen nicht gerechtfertigt angesichts der Tatsache, dass andere gleichartige Versicherungsleistungen nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b UVV (Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung, der Militärversicherung, der IV, der Erwerbseratzordnung zugunsten der Militärdienstleistenden oder Personen im Zivilschutz oder Bevölkerungsschutz sowie Taggelder von Krankenkassen oder Krankenversicherungen oder privaten Unfallversicherungen oder Entschädigungen von kantonalen Mutterschaftsversicherungen) ausdrücklich nicht der Prämienpflicht unterworfen sind. Deshalb werden auf den Entschädigungen nach dem Erwerbseratzgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft keine Prämien erhoben.

Daraus ergibt sich, dass die Personen, die eine Mutterschaftsentschädigung gestützt auf das EOG beziehen, gratis unfallversichert sind. Der Prämienausfall beträgt jährlich ca. 5 Mio. Franken. Die Kosten sind gering und führen zu keinen Prämien erhöhungen.

Die vorgeschlagene Änderung hat keine Auswirkung auf die Finanzen und das Personal des Bundes. Sie hat auch keinen direkten Bezug zum europäischen Recht. Sie schafft daher auch kein Hindernis für die Koordination mit den Sozialversicherungen anderer Länder.