



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'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'D'.

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 krankschreiben 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.