



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Bern, 22. Dezember 2023

**Erläuternder Bericht
zur Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens
Angleichung der EO-Leistungen**

Übersicht

Die Erwerbsersatzordnung hat ihre Wurzeln im zweiten Weltkrieg und wurde ursprünglich geschaffen, um den Verdienstausschlag der wehrpflichtigen Soldaten zu entschädigen. Aus diesem Grund sah das im Jahr 1953 in Kraft getretene Erwerbsersatzgesetz (EOG) zunächst nur eine Entschädigung während der Dienstleistung vor. Im Laufe der Jahre wurde die EO erweitert und entschädigt heute auch den Erwerbsausfall bei Elternschaft, bei der Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes oder bei einer Adoption. Mit dem vorliegenden Entwurf sollen die verschiedenen Leistungen besser aufeinander abgestimmt und den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Die vorgeschlagenen Änderungen können über die aktuellen EO-Ressourcen finanziert werden.

Ausgangslage

Die Revisionsvorlage geht auf verschiedene Aufträge zurück, die das Parlament erteilt hat, um die einzelnen Leistungen der EO besser aufeinander abzustimmen. Dazu zählen die Motionen Maury Pasquier (19.4270) und Marti Min Li (19.4110) «Betriebszulage bei Mutterschaftsentschädigung von Selbstständigerwerbenden», die Motion Herzog Eva (22.4019) «EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft» und bei der Mutterschaftsentschädigung angemessen berücksichtigen» und schliesslich die Motion Müller (22.3608) «Betreuungsentschädigung. Betreuung von schwer kranken Kindern im Spital gewährleisten und die Lücke im Vollzug schliessen».

Inhalt der Vorlage

Angleichung der Leistungen

Gemäss geltendem Recht werden gewisse Leistungen wie die Kinderzulagen, die Betriebszulagen oder die Zulage für Betreuungskosten, die nebst der EO-Entschädigung gewährt werden, nur an Dienstleistende bezahlt, nicht aber an Mütter, Väter bzw. Ehefrauen der Mütter, betreuende oder adoptierende Eltern. Im Lichte des Prinzips der Gleichbehandlung sind diese Unterscheidungen nicht mehr gerechtfertigt. Diese Nebenleistungen wurden zwecks Harmonisierung im Rahmen der Revision analysiert. So soll die Betriebszulage für Selbstständige (Art. 8 EOG), auf die heute nur Dienstleistende Anspruch haben, künftig auch an Mütter, Väter bzw. Ehefrauen der Mütter, betreuende oder adoptierende Eltern gewährt werden. Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zulage für Betreuungskosten (Art. 7 EOG) werden erweitert. Die Kinderzulage dagegen soll aufgehoben werden (Art. 6 EOG). Sie wurde zu einer Zeit eingeführt, als es die Familienzulagen noch nicht gab. Ihre Funktion wird heute durch die Familienzulagen erfüllt.

Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter

Muss das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt mindestens zwei Wochen im Spital bleiben, wird die Mutterschaftsentschädigung länger ausgerichtet. Anspruch auf die Verlängerung besteht nur bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen, nicht

aber wenn die Mutter nach der Geburt länger im Spital bleiben muss. Diese unterschiedliche Handhabung soll aufgehoben werden, so dass sowohl bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen als auch bei einem solchen der Mutter ein Anspruch auf die verlängerte Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung besteht.

Betreuungsentschädigung bei Hospitalisierung des Kindes

Bei der Betreuungsentschädigung für Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern sollen neue Anspruchsvoraussetzungen eingeführt werden: So soll ein Anspruch auf die Entschädigung neu in allen Fällen bestehen, in denen das Kind mindestens 4 Tage hospitalisiert ist. In einem solchen Fall bedarf es keiner einschneidenden Veränderung des Gesundheitszustandes (Art. 16o Bst. a EOG) und keiner schlechten Prognose (Art. 16o Bst. b EOG) mehr.

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage	6
1.1 Handlungsbedarf und Ziele	6
1.1.1 Entstehungsgeschichte	6
1.1.2 Parlamentarische Vorstösse	8
1.2 Geprüfte Alternativen und gewählte Lösung	9
1.2.1 Geprüfte und verworfene Lösungen	9
1.2.2 Gewählte Lösung	12
1.3 Verhältnis zur Legislaturplanung und zur Finanzplanung sowie zu Strategien des Bundesrates	14
1.4 Erledigung parlamentarischer Vorstösse	14
2 Rechtsvergleich, insbesondere mit dem europäischen Recht	14
3 Grundzüge der Vorlage	15
3.1 Beantragte Neuregelung	15
3.1.1 Betriebszulage	15
3.1.2 Weitere Leistungen der EO	16
3.1.3 Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter	18
3.1.4 Betreuungsentschädigung	19
3.1.5 Koordinationsregelungen	20
3.2 Angemessenheit der erforderlichen Mittel	21
3.3 Umsetzungsfragen	21
4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln	21
4.1 Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EOG)	21
4.2 Änderungen des Obligationenrechts (OR)	33
5 Auswirkungen	35
5.1 Finanzielle Auswirkungen auf die EO	35
5.1.1 Betriebs- und Kinderzulage sowie Zulage für Betreuungskosten	35
5.1.2 Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und Verlängerung der Entschädigung des anderen Elternteils bei Hospitalisierung der Mutter	35
5.1.3 Betreuungsentschädigung	36
5.1.4 Finanzielle Auswirkungen aller Massnahmen	36
5.2 Auswirkungen auf den Bund, die Kantone und die Gemeinden	37
5.2.1 Betriebs- und Kinderzulage sowie Zulage für Betreuungskosten	37
5.2.2 Mutterschaftsentschädigung und Entschädigung des anderen Elternteils	37
5.2.3 Betreuungsentschädigung	38
5.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	38

5.4	Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau und die Gesellschaft	39
6	Rechtliche Aspekte	40
6.1	Verfassungsmässigkeit	40
6.2	Vereinbarkeit mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz	40
6.3	Erlassform	41
6.4	Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen	41

1 Ausgangslage

1.1 Handlungsbedarf und Ziele

1.1.1 Entstehungsgeschichte

Während des Ersten Weltkriegs konnten die Soldaten, die Militärdienst leisten mussten, ihre Familien nicht ausreichend finanziell unterstützen. Gleichzeitig waren Arbeitgeber nur zu einer kurzfristigen Lohnfortzahlung verpflichtet. Zahlreiche Familien gerieten in finanzielle Schwierigkeiten, was zu sozialen Spannungen führte. Nach und nach führten grosse Unternehmen und der öffentliche Dienst in der Zwischenkriegszeit eine Lohnersatzordnung für Arbeitnehmende ein. Nach dem Ausbruch des Zweiten Weltkriegs führte der Bundesrat zunächst die Lohnausfallentschädigung für Wehrmänner (LEO) ein, welche 1940 zur Lohn- und Verdienstersatzordnung (LVEO) erweitert wurde und auch Selbstständige miteinbezog. Das Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbssersatz (EOG¹) trat schliesslich am 1. Januar 1953 in Kraft. Jahrzehntlang sah das Gesetz nur einen Erwerbssersatz für Dienstleistende vor.

Jahre später wurde das System der Erwerbssersatzordnung durch die Mutterschaftsentschädigung erweitert. Die Einführung einer sogenannten Mutterschaftsversicherung war seit 1945 in der Bundesverfassung verankert, jedoch stiess ihre Konkretisierung auf sehr viele Widerstände. Der heute über die Erwerbssersatzordnung entschädigte Mutterschaftsurlaub geht auf eine parlamentarische Initiative aus dem Jahre 2001 zurück (01.426 Triponez). Um ein erneutes Scheitern zu verhindern, erarbeitete die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (SGK-N) eine Vorlage, die sich darauf beschränkte, den Verfassungsauftrag auf einfache, effiziente Weise zu erfüllen. Dazu sah die Vorlage nur Leistungen vor, die zum damaligen Zeitpunkt politisch tragfähig waren, das heisst einen 14-wöchigen im Obligationenrecht (OR)² verankerten Mutterschaftsurlaub, der über die Erwerbssersatzordnung (EO) zu 80 Prozent des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Einkommens entschädigt wird. Im September 2004 stimmte das Schweizer Volk der Vorlage mit 55,5 Prozent zu und der Mutterschaftsurlaub konnte per 1. Juli 2005 in Kraft treten. Seitdem wurde der Mutterschaftsurlaub beziehungsweise der Anspruch auf die damit verbundene Entschädigung etwas ausgeweitet. Seit dem 1. Juli 2021 haben Mütter Anspruch auf eine längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt während mindestens zwei Wochen im Spital bleiben muss. Die Mutterschaftsentschädigung wird um die Anzahl Tage länger ausgerichtet, die das Neugeborene im Spital bleiben muss, maximal um 56 Tage. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind.

Seit 2021 wurde die EO mehrfach angepasst. So wurde ein über die EO entschädigter Vaterschaftsurlaub eingeführt, der auf die Volksinitiative vom 4. Juli 2017 «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub - zum Nutzen der ganzen Familie» (18.052) zurückgeht. Die Volksinitiative verlangte vom Bund, einen mindestens vierwöchigen

¹ SR 834.1

² SR 220

gesetzlich vorgeschriebenen und über die EO entschädigten Vaterschaftsurlaub einzuführen. Am 21. August 2018 beschloss die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) der Volksinitiative einen indirekten Gegenvorschlag in Form einer parlamentarischen Initiative gegenüberzustellen, die einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub beinhaltet, den erwerbstätige Väter in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes flexibel beziehen können. Das Parlament verabschiedete den Gegenvorschlag in der Schlussabstimmung vom 27. September 2019 und 60,3 Prozent der Stimmberechtigten sprachen sich in der Volksabstimmung vom 27. September 2020 für die Vorlage aus. Die EO-Änderung ist am 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Ausserdem haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, um ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen, seit dem 1. Juli 2021 Anspruch auf einen über die EO entschädigten 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Diese Gesetzesänderung wurde mit dem Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, welches vom Parlament am 20. Dezember 2019 angenommen wurde³, eingeführt. Dieses geht zurück auf verschiedene Entscheide, die das Parlament und der Bundesrat in den letzten Jahren gefällt haben, um die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit zu verbessern.

Andererseits traten am 1. Juli 2022 die Gesetzesänderungen im Zusammenhang mit der «Ehe für alle» in Kraft. Die Ehefrau der Mutter gilt seit dieser Änderung als anderer Elternteil, wenn sie im Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit der Mutter verheiratet ist und das Kind gemäss Bundesgesetz vom 18. Dezember 1998 über die medizinisch unterstützte Fortpflanzung durch eine Samenspende gezeugt wurde⁴ (vgl. Art. 255a Zivilgesetzbuch [ZGB]⁵). Aus diesem Grund hat sie ebenfalls Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung.

Im Weiteren haben Personen, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, seit dem 1. Januar 2023 Anspruch auf einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub, der nach denselben Regeln und Grundsätzen entschädigt wird, wie die anderen in der EO bestehenden Urlaube. Dieser Urlaub ist zurückzuführen auf die parlamentarische Initiative Romano (13.478), welche die Einführung einer Erwerbsausfallentschädigung bei der Adoption eines Kindes verlangte. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es in der Schweiz keine einheitliche Regelung. Am 14. September 2021 stimmte das Parlament einem zweiwöchigen Adoptionsurlaub zu.

Die letzte Änderung des EOG, die am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, Taggelder für den hinterlassenen Elternteil⁶, sieht eine Verlängerung des Vaterschafts- oder Mutterschaftsurlaubs vor, wenn ein Elternteil kurz nach der Geburt des Kindes stirbt. Diese Änderung geht auf die parlamentarische Initiative Kessler (15.434) «Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter» zurück. Stirbt die Mutter innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt des Kindes, werden dem Vater bzw. der Ehefrau der Mutter 98 zusätzliche Taggelder gewährt, die ab dem Folgetag des Todestags am

³ BBl 2019 8667

⁴ SR 810.11

⁵ SR 210

⁶ BBl 2023 783

Stück zu beziehen sind. Im gleichen Sinn hat die Mutter, wenn der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter innerhalb der Rahmenfrist für den Bezug der Vaterschaftsentschädigung stirbt, Anspruch auf 14 zusätzliche Taggelder, die sie innerhalb einer Rahmenfrist von 6 Monaten ab dem Folgetag des Todestags frei beziehen kann. Die Gesetzesänderung zog auch eine Reihe von redaktionellen Änderungen nach sich. Mit Inkrafttreten der Gesetzesänderungen im Zusammenhang mit der «Ehe für alle» wird der «Vaterschaftsurlaub» in «Urlaub des andern Elternteils» umbenannt und die «Vaterschaftsentschädigung» heisst neu «Entschädigung des andern Elternteils».

1.1.2 Parlamentarische Vorstösse

Die Revisionsvorlage hat zum Ziel, verschiedene parlamentarische Vorstösse umzusetzen, die dem Bundesrat zur Vereinheitlichung der EO überwiesen wurden und ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen beseitigen sollen.

- Die Motion Maury Pasquier (19.4270) «Betriebszulage bei Mutterschaftsentschädigung von Selbstständigerwerbenden», die der Ständerat am 12. Dezember 2019 und der Nationalrat am 24. September 2020 angenommen haben, sowie die vom Ständerat als Zweitrat am 8. Juni 2022 angenommenen Motion Marti Min Li (19.4110) beauftragen den Bundesrat, selbstständigerwerbstätigen Müttern während des Mutterschaftsurlaubs den Anspruch auf die Betriebszulage zu gewähren. Die EO sieht nämlich vor, dass Dienstleistende Nebenleistungen zur Grundentschädigung erhalten, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen. Die anderen EO-Bezüglerinnen und -Bezügler haben keinen Anspruch auf diese Nebenleistungen, zu denen auch die Betriebszulage gehört.
- Die Motion Herzog Eva (22.4019) «EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft», die der Ständerat am 12. Dezember 2022 und der Nationalrat am 3. Mai 2023 angenommen hat, beauftragt den Bundesrat, dem Parlament eine Gesetzesvorlage zu unterbreiten, die denselben Höchstbetrag der Entschädigung pro Tag für Mutterschaft und Militärdienst vorsieht. In seiner Stellungnahme räumt der Bundesrat ein, dass für Dienstleistende weitere Leistungen der EO vorgesehen sind, auf die Personen, die einen über die EO bezahlten Urlaub beziehen, keinen Anspruch haben. Er hat sich daher verpflichtet, im Rahmen der Umsetzung der Motion Maury Pasquier (19.4270) eine umfassende Überprüfung der EO-Leistungen vorzunehmen, insbesondere unter dem Aspekt der Gleichbehandlung.
- Schliesslich wird der Bundesrat mit der Motion Müller (22.3608) «Betreuungsentschädigung. Betreuung von schwer kranken Kindern im Spital gewährleisten und die Lücke im Vollzug schliessen», beauftragt, bei Kindern auch dann von einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung auszugehen, wenn ein mindestens viertägiger Spitalaufenthalt Teil der Behandlung und Genesung ist und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. Dies

ermöglicht klare und objektivierbare Kriterien und somit eine Gleichbehandlung aller Familien mit gesundheitlich beeinträchtigten Kindern. Der Ständerat hat die Motion am 13. September 2022 und der Nationalrat am 1. März 2023 angenommen.

Die parlamentarischen Vorstösse zielen somit insbesondere auf eine Vereinheitlichung der EO ab, indem die Ungleichbehandlung bei den Nebenleistungen, die heute nur an Dienstleistende ausgerichtet werden, beseitigt wird. Sie verlangen ausserdem, dem Umstand besser Rechnung zu tragen, dass gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder ihre Eltern während der Zeit im Spital brauchen. Zudem sollen die Bedürfnisse von Neugeborenen besser berücksichtigt werden, wenn die Mutter nach der Geburt des Kindes länger im Spital bleiben muss.

1.2 Geprüfte Alternativen und gewählte Lösung

Der Bundesrat hat bereits in der Stellungnahme zur Motion Herzog Eva (22.4019) eingeräumt, dass in der Erwerbsersatzordnung nicht alle gleich behandelt werden. Daher hat er sämtliche Leistungen insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung überprüft. Um das Ziel der Gleichbehandlung zu erreichen, könnten alle Leistungen allen Anspruchsberechtigten der EO gewährt werden. Diese Lösung wäre jedoch mit Blick auf die Finanzen der Versicherung nicht sinnvoll. Zudem ist es wichtig, die Leistung an Bezügerinnen und Bezüger auszurichten, die sie wirklich benötigen. Die in diesem Revisionsentwurf vorgeschlagenen Änderungen beziehen sich daher spezifisch auf die einzelnen Leistungen.

1.2.1 Geprüfte und verworfene Lösungen

Gewährung der Betriebszulage an Personen in einer arbeitgeberähnlichen Stellung

Der Begriff «arbeitgeberähnliche Stellung» stammt aus der Arbeitslosenversicherung, genauer gesagt den Bestimmungen zur Kurzarbeitsentschädigung (Art. 31 Abs. 3 Bst. b und c des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die Arbeitslosenversicherung, AVIG⁷), und wurde in Bezug auf die Arbeitslosenentschädigung übernommen. In einer arbeitgeberähnlichen Stellung befinden sich Personen, die nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG)⁸ als unselbstständig Erwerbende Lohn erzielen und einen massgebenden Einfluss auf die Entscheidungsfindung des Betriebes haben. Sie weisen also Beitragszeiten nach Artikel 13 AVIG auf und erhalten einen Lohn, der den versicherten Verdienst gemäss Artikel 23 AVIG bildet.⁹ Solange diese Personen nicht definitiv aus dem Betrieb ausgeschieden und ihre arbeitgeberähnliche Stellung nicht endgültig aufgegeben haben, besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Die Rechtsprechung zur

⁷ SR 837.0

⁸ SR 831.10

⁹ www.arbeit.swiss > Publikationen > Weisungen / AVIG-Praxis / Kreisschreiben > Weisung AVIG ALE, B34a

arbeitgeberähnlichen Stellung will nicht nur dem ausgewiesenen Missbrauch an sich, sondern bereits dem Risiko eines solchen begegnen, das der Ausrichtung der Arbeitslosenentschädigung an arbeitgeberähnliche Personen inhärent ist.

Dieser Begriff wurde in und für die Arbeitslosenversicherung entwickelt, um den Kreis der Anspruchsberechtigten zu definieren und Missbräuche zu vermeiden: Amtet ein Arbeitnehmer als Verwaltungsrat, so ist eine massgebliche Entscheidungsbefugnis ex lege gegeben.¹⁰ Allerdings existiert kein klar definierter Kreis von Personen, die zu dieser Kategorie gehören. Die Organe der Arbeitslosenversicherung müssen daher genau abklären, ob eine arbeitnehmende Person eine arbeitgeberähnliche Stellung innehat.¹¹

Personen, die sich in einer arbeitgeberähnlichen Stellung im Sinn der Arbeitslosenversicherung befinden, unterscheiden sich jedoch deutlich von Personen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit im Sinn der Alters- und Hinterlassenenversicherung ausüben.

Da die arbeitgeberähnliche Stellung in der Arbeitslosenversicherung nicht automatisch anerkannt wird, in der AHV gar nicht existiert – die betreffenden Personen fallen in die Kategorie der unselbstständig Erwerbenden – und da diese Stellung nicht unbedingt impliziert, dass die Person die betrieblichen Festkosten wie eine selbstständig erwerbende Person tragen muss, ist es nicht gerechtfertigt, den Kreis der Bezügerinnen und Bezüger der Betriebszulage auf sie auszuweiten.

Festlegung des gleichen maximalen Taggelds für alle Bezügerinnen und Bezüger der EO

Um das gleiche maximale Taggeld für alle Bezügerinnen und Bezüger der EO zu gewährleisten, müsste allen eine Kinderzulage gewährt werden. Da für jedes Kind ein Anspruch auf eine Kinderzulage bestünde, würde dies de facto dazu führen, dass alle Eltern, die einen über die EO entschädigten Urlaub beziehen, Anspruch auf mindestens eine Kinderzulage hätten. Dies würde erhebliche Kosten verursachen und kommt deshalb als Lösung nicht in Betracht. Inhaltlich entspricht diese Lösung teilweise der Motion Kiener Nellen (19.3373) «EO-Entschädigungen. Militärdienst und Mutterschaft gleich entschädigen», die der Ständerat genau wegen der dadurch bedingten Mehrkosten am 8. Juni 2022 ablehnte. Da praktisch alle Bezügerinnen und Bezüger der EO bereits Anspruch auf Familienzulagen haben, lässt sich eine zusätzliche Kinderzulage nicht rechtfertigen.

Wollte man bei dieser Lösung die Kostenneutralität gewährleisten, so müsste für die Kinderzulage praktisch ein Bagatellbetrag, d. h. etwa 20 Rappen pro Kind und Tag, festgesetzt werden – und hierbei würde es sich nur um eine Ausweitung auf die Mütter handeln. Denn während nur eine Minderheit der Dienstleistenden Kinderzulagen erhält, müssten die Kinderzulagen systematisch an alle Eltern auch bei Mutterschaft, Vaterschaft, Betreuung und Adoption ausgerichtet werden.

¹⁰ www.arbeit.swiss > Publikationen > Weisungen / AVIG-Praxis / Kreisschreiben > Weisung AVIG ALE, B14 und erwähnte Verweise

¹¹ www.arbeit.swiss > Publikationen > Weisungen / AVIG-Praxis / Kreisschreiben > Weisung AVIG ALE, B15

Gewährleistung der Mindestentschädigung an alle Bezügerinnen und Bezüger der EO

Dienstleistende haben unabhängig vom tatsächlichen Erwerbsausfall für jeden Dienstag Anspruch auf eine Erwerbsausfallentschädigung. Diese wird auch dann gezahlt, wenn die Dienstage ausserhalb der Arbeitstage geleistet werden oder wenn der Dienstleistende keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Pro Tag wird ein Mindestbetrag von derzeit 69 Franken gezahlt. Ein solcher Mindestbetrag ist für die von der EO gezahlten Entschädigungen bei Mutterschaft, für den anderen Elternteil, bei Betreuung und bei Adoption nicht vorgesehen.

Dienstleistung und die nur für Erwerbstätige bestimmten Urlaube unterscheiden sich in ihrer Art, weshalb sich auch eine unterschiedliche Entschädigung im Rahmen eines Mindestbetrags bei Dienstleistung rechtfertigt. Der Dienst ist obligatorisch und die Betroffenen werden während einer langen Zeitdauer daran gehindert, eine Erwerbstätigkeit auszuüben bzw. überhaupt aufzunehmen. Bei den von der EO entschädigten Urlauben bietet sich ein anderes Bild. Der Anspruch setzt eine Erwerbstätigkeit vor Eintritt des versicherten Risikos voraus, das einen reinen Verdienstausschlag darstellt. Der Elternteil darf also während des Urlaubs nicht in höherem Umfang entschädigt werden, als wenn er Arbeitsleistungen erbringt.

Aufschub der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter

Diese Lösung würde die Mütter in die gleiche Lage wie vor der Änderung vom 18. Dezember 2020 versetzen. Diese sah die Zahlung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen vor. Vor dieser Änderung hatten Mütter die Möglichkeit, bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen den Beginn des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung auf den Tag zu verschieben, an dem das Kind das Spital verlassen kann. Während der Zeit des Aufschubs der Mutterschaftsentschädigung richtete sich die Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen des OR. Eine Lohnfortzahlungspflicht besteht nach Artikel 324a OR dann, wenn der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die Lehre ist teilweise immer noch der Ansicht, dass diese Bestimmung nicht für Frauen nach der Geburt gilt, auch wenn die Rechtsprechung und die Lehre dies zwischenzeitlich mehrheitlich anerkennen.¹² Die sich daraus ergebende Dauer der Lohnfortzahlung ist auf jeden Fall begrenzt und kann zu Deckungslücken führen. Gegebenenfalls können grosszügigere Lösungen (gemäss einem Gesamtarbeitsvertrag, mittels Zahlung eines Ersatzeinkommens oder weiterer Leistungen) gewährt werden, aber in der Praxis wurde dies selten umgesetzt.¹³

Letztendlich stellt der Aufschub bzw. die Aussetzung der Zahlung der Mutterschaftsentschädigung für Mütter keine befriedigende Lösung dar und würde einen Rückschritt bedeuten.

¹² Vgl. Insbesondere : BGE 142 II 425, E. 5.4

¹³ vgl. Botschaft vom 30. November 2018 zur Änderung des Erwerbersatzgesetzes, BBl 2019 153

1.2.2 Gewählte Lösung

Ausweitung des Anspruchs auf Betriebszulagen

Die Betriebszulage wird heute nur an Dienstleistende bezahlt und wurde für die übrigen, durch die EO entschädigten Urlaube, nicht übernommen. Selbständigerwerbende Mütter haben heute keinen Anspruch auf diese Zulagen, obwohl auch bei ihnen während des Urlaubs Kosten für den laufenden Betrieb entstehen. Deshalb ist eine Ausweitung der Zahlung der Betriebszulagen bei Mutterschaftsurlaub für selbständigerwerbende Frauen angezeigt.

Als die Motion Maury Pasquier (19.4270) eingereicht wurde, sah das EOG nebst der Entschädigung für Dienstleistende nur die Mutterschaftsentschädigung vor. Inzwischen wurden die Entschädigung des andern Elternteils sowie die Betreuungs- und Adoptionsentschädigung eingeführt. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass neue unterschiedliche Behandlungen vermieden werden müssen und die Betriebszulage deshalb zu allen EO-Entschädigungen ausgerichtet werden sollte.

Aufhebung des Anspruchs auf Kinderzulagen

Seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Familienzulagen vom 24. März 2006 (FamZG)¹⁴ am 1. Januar 2009 und der verschiedenen Ausweitungen ist das Ziel, dass für jedes Kind unabhängig von der persönlichen oder beruflichen Situation der Eltern Anspruch auf eine Zulage besteht, beinahe verwirklicht (Grundsatz «ein Kind, eine Zulage»). Eine dienstleistende Person mit Kindern bezieht somit nicht nur Kinderzulagen gemäss dem FamZG, sondern auch eine Zulage gemäss dem EOG. Die beiden Leistungen verfolgen jedoch letztlich dasselbe Ziel. Die Zahlung einer Kinderzulage an Dienstleistende ist daher nicht mehr legitim und führt zu einer Überentschädigung. Dass die Kinderzulage im Übrigen nur an dienstleistende Personen gezahlt wird, stellt innerhalb der EO eine unterschiedliche Behandlung dar, denn diese Leistung wird beim Mutterschaftsurlaub, beim Urlaub des anderen Elternteils sowie beim Betreuungs- oder Adoptionsurlaub nicht ausgerichtet.

Ausweitung des Anspruchs auf Zulagen für Betreuungskosten

Dienstleistende Personen haben Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten. Bei den anderen von der EO entschädigten Urlauben werden jedoch Betreuungskosten nicht zurückerstattet. Da die Zulage für Betreuungskosten für dienstleistende Personen beibehalten wird, ist es gerechtfertigt, sie auf die anderen Bezügerinnen und Bezüger der EO auszudehnen. Wie bei den dienstleistenden Personen wird die Rückerstattung der Betreuungskosten höchstwahrscheinlich auch hier von marginaler Bedeutung sein. Mit übermässigen Kosten ist demnach nicht zu rechnen (vgl. Kap. 5.1.1) und es kann eine Zulage gewährt werden, wenn ein Betreuungsangebot gefunden werden muss, das zusätzliche Ausgaben verursacht.

¹⁴ SR 836.2

Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter

Nach geltendem Recht wird die Dauer der Zahlung der Mutterschaftsentschädigung verlängert, wenn das Neugeborene aus medizinischen Gründen im Spital bleiben oder sofort nach der Geburt hospitalisiert werden muss. Bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter dagegen ist keine entsprechende Bestimmung vorgesehen. Die Situation von Müttern, die nach der Geburt aus gesundheitlichen Gründen länger im Spital bleiben müssen, ist jedoch vergleichbar mit derjenigen von Neugeborenen, die länger im Spital bleiben müssen. Denn in beiden Fällen kann sich die Mutter nicht um das Neugeborene kümmern und keine Beziehung zu ihm aufbauen. Aus diesem Grund erscheint es gerechtfertigt, dass auch der Gesundheitszustand der Mutter einen Anspruch auf eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und die längere Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung begründet.

Ganz allgemein sollte sich in den ersten Lebenswochen ein Elternteil um das Neugeborene kümmern können. Die Mutter kann dies nicht tun, wenn sie im Spital ist. Bei kurzem Spitalaufenthalt kann der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter den Urlaub des anderen Elternteils beziehen. Bei einem Spitalaufenthalt ab zwei Wochen scheint es gerechtfertigt, den Entschädigungsanspruch des anderen Elternteils um die Hospitalisierung der Mutter zu verlängern. Davon sind alle Hospitalisierungen betroffen, die in die ersten 14 Lebenswochen des Neugeborenen fallen. In dieser Zeit ist es besonders schwierig, das Neugeborene einer Kindertagesstätte anzuvertrauen. Die Betreuung sollte deshalb von einem Elternteil wahrgenommen werden können.

Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung bei Hospitalisierung des Kindes

Gemäss vorliegendem Entwurf soll der Anspruch auf Betreuungsentschädigung gewährt werden, wenn ein Spitalaufenthalt von mindestens vier Tagen zur Behandlung und Genesung des Kindes erforderlich ist und wenn mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit unterbrechen muss, um sich um das Kind zu kümmern. Bei einem Spitalaufenthalt von vier Tagen muss davon ausgegangen werden, dass die Beeinträchtigung eine gewisse Schwere aufweist und das Kind deshalb eine enge Betreuung durch einen Elternteil bedarf. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, besteht der Anspruch auf Entschädigung während des gesamten Spitalaufenthalts. Sobald das Kind nach Hause zurückkehren kann, besteht der Anspruch höchstens drei Wochen weiter, falls die Notwendigkeit der Betreuung durch die Eltern ärztlich bescheinigt wird.

Diese Lösung schafft eine objektive Grundlage für den Anspruch auf die Betreuungsentschädigung. Die derzeitigen Kriterien (Art. 160 EOG) gelten jedoch weiterhin für ausschliesslich ambulante Behandlungen oder Behandlungen, die einen sehr kurzen Spitalaufenthalt erfordern. In diesen Fällen ist es nämlich schwieriger, objektive Kriterien festzulegen, um die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu beurteilen.

Ausserdem stellen die Artikel 324a und 329h OR sicher, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn während einer beschränkten Zeit weiterhin erhält, wenn er wegen der Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten Kindes an der Arbeit verhindert ist. Denn der Arbeitnehmer kann der Arbeit fernbleiben und erhält gestützt auf da OR

weiterhin seinen Lohn ausbezahlt. Wenn sich herausstellt, dass die Beeinträchtigung schwer ist oder einen Spitalaufenthalt von mindestens vier Tagen erfordert, besteht ein Anspruch auf die Betreuungsentschädigung.

1.3 Verhältnis zur Legislaturplanung und zur Finanzplanung sowie zu Strategien des Bundesrates

Die Vorlage ist weder in der Botschaft vom 29. Januar 2020¹⁵ zur Legislaturplanung 2019–2023 noch im Bundesbeschluss vom 21. September 2020¹⁶ über die Legislaturplanung 2019–2023 angekündigt. Die vorgeschlagenen Änderungen ermöglichen es aber, mehrere parlamentarische Vorstösse umzusetzen.

1.4 Erledigung parlamentarischer Vorstösse

Die folgenden parlamentarischen Vorstösse können abgeschrieben werden:

- Die Motion Maury Pasquier (19.4270) «Betriebszulage bei Mutterschaftsentschädigung von Selbständigerwerbenden» sowie die gleich lautende Motion Martin Min Li (19.4110). Der vorliegende Entwurf sieht eine Ausweitung der Gewährung der Betriebszulage auf alle über die EO entschädigten Urlaube vor, womit der Forderung, die Betriebszulage während des Mutterschaftsurlaubs an die Mütter auszurichten, nachgekommen wird.
- Die Motion Herzog Eva (22.4019) «EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft» sowie die gleich lautende Motion Bertschy Kathrin (22.3778). Beide Motionen beauftragen den Bundesrat, denselben Höchstbetrag der Entschädigung pro Tag für Mutterschaft und Militärdienst vorzusehen. Mit den hier vorgeschlagenen Änderungen werden die unterschiedlichen Behandlungen in der EO beseitigt, sodass das angestrebte Ziel dieser Motionen erreicht wird.
- Mit der Motion Müller (22.3608) «Betreuungsentschädigung. Betreuung von schwer kranken Kindern im Spital gewährleisten und die Lücke im Vollzug schliessen» wird der Bundesrat beauftragt, Änderungen des EOG bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen für die Betreuungsentschädigung zu unterbreiten. Diese Änderungen werden mit dem vorliegenden Entwurf vorgelegt.

2 Rechtsvergleich, insbesondere mit dem europäischen Recht

Im Sozialbereich obliegt es der Europäischen Union (EU), die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu

¹⁵ BBl 2020 1777

¹⁶ BBl 2020 8385

ergänzen. In diesem Zusammenhang hat die EU im Jahr 2019 die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige angenommen¹⁷. In der Richtlinie werden die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert, insbesondere einen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub sowie einen Urlaub für pflegende Angehörige einzuführen, sofern dies nicht bereits der Fall ist. Die Mitgliedstaaten können diese Urlaube nach eigenem Ermessen gestalten, sofern sie die in der Richtlinie festgelegten Mindestvorschriften – vor allem zum Kreis der Begünstigten, der Urlaubsdauer und eventuell zur Höhe der Entschädigung – beachten. Der vorliegende Entwurf ist daher nicht mit dem europäischen Recht vergleichbar, weil dieses zu den hier behandelten spezifischen Fragen nichts vorschreibt. Allerdings ist zu erwähnen, dass die Änderungsvorschläge in die allgemeine Stossrichtung des EU-Rechts gehen, da sie hauptsächlich darauf abzielen, bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen abzubauen.

Das anwendbare EU-Recht¹⁸ geht auch nicht auf die spezifische Frage der Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei Hospitalisierung der Mutter ein. Vorgeschrieben wird lediglich ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung (davon zwei obligatorisch), die sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen. Die Mitgliedstaaten sind für die Regelung der Einzelheiten zuständig.

3 Grundzüge der Vorlage

3.1 Beantragte Neuregelung

3.1.1 Betriebszulage

Gemäss geltendem Recht haben Dienstleistende, die als Eigentümer, Pächter oder Nutzniesser einen Betrieb führen oder als Teilhaber einer Kollektivgesellschaft, als unbeschränkt haftende Teilhaber einer Kommanditgesellschaft oder als Teilhaber einer andern auf einen Erwerbszweck gerichteten Personengesamtheit ohne juristische Persönlichkeit an der Führung eines Betriebes aktiv beteiligt sind, Anspruch auf Betriebszulagen, sofern sie nicht aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit ein höheres Einkommen erzielen (Art. 8 Abs. 1 EOG). Ebenfalls Anspruch auf Betriebszulagen haben Dienstleistende, die als mitarbeitende Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind, wenn wegen ihrer längeren Dienstleistung eine Ersatzkraft im Betrieb eingestellt werden muss (Art. 8 Abs. 2 EOG).

Sinn und Zweck der Betriebszulagen ist es, Selbstständigerwerbenden während des Erwerbsausfalls einen Teil ihrer Fixkosten (z. B. Geschäftsmiete, Löhne der Mitarbeitenden), zurückzuerstatten. Selbstständigerwerbende Personen, die Dienst leisten und laufende Betriebskosten tragen, weil sie sich während des Dienstes nicht

¹⁷ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, JO L 188 du 12.7.2019, S. 79

¹⁸ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

um das Unternehmen kümmern können, haben heute Anspruch auf eine tägliche Betriebszulage in der Höhe von 27 Prozent (75 Franken) des Höchstbetrages der Gesamtschädigung, mit denen die anfallenden Kosten auf pauschale Art und Weise gedeckt werden. Selbstständigerwerbende Mütter, die wegen des Mutterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen abwesend sind, tragen wie Dienstleistende ebenfalls solche Kosten. Aus diesem Grund rechtfertigt es sich, für selbstständigerwerbende Mütter auch eine Betriebszulage vorzusehen.

Für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, können sich dieselben Schwierigkeiten stellen. Der Betreuungsurlaub kann – im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub – zwar flexibel in Form von Einzeltagen bezogen und zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Er kann aber wie der Mutterschaftsurlaub 14 Wochen dauern. Die lange Abwesenheit der selbstständigerwerbenden Person im Betrieb kann wie bei der Mutterschaft ebenfalls zu Kosten führen. Die vorliegende Änderung umfasst daher die Ausweitung des Anspruchs auf Eltern, die ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, auch wenn die Motion Maury Pasquier (19.4270) dies nicht verlangt.

Die Betriebszulage soll während des Urlaubs des andern Elternteils und des Adoptionsurlaubs ebenfalls ausbezahlt werden. Diese Urlaube dauern zwar nur zwei Wochen und können ebenfalls flexibel in Einzeltagen bezogen werden. Die Betriebszulage wird heute aber unabhängig von der Dauer des Dienstes an Dienstleistende ausbezahlt sowie auch bei J+S-Ausbildungen ausgerichtet, also einer Dienstleistung von einzelnen Tagen. Es gibt also keine Mindestabwesenheitsdauer. Um keine weiteren Unterschiede zu schaffen, erachtet es der Bundesrat deshalb als sinnvoll, die Regelungen zur Betriebszulage während des Urlaubs des andern Elternteils und des Adoptionsurlaubs analog anzuwenden.

Mit der vorgeschlagenen Änderung ist gewährleistet, dass Mütter, Väter bzw. die Ehefrau der Mutter, betreuende und adoptierende Eltern unter den gleichen Voraussetzungen Anspruch auf die Betriebszulage haben wie Dienstleistende.

3.1.2 Weitere Leistungen der EO

3.1.2.1 Kinderzulagen

Nach geltendem Recht beziehen Dienstleistende eine Kinderzulage für jedes Kind unter 18 Jahren oder unter 25 Jahren, wenn es eine Berufslehre oder ein Studium absolviert. Die Kinderzulagen wurden mit Inkrafttreten des EOG eingeführt: Mit der Zulage sollten unterstützungsberechtigte Kinder der dienstleistenden Person berücksichtigt werden, als es noch keine Familienzulagen gab. Die Kinderzulage beträgt 22 Franken pro Kind und pro Tag (Stand 2023) und ergänzt die Grundentschädigung. Die Grundentschädigung und die Kinderzulagen dürfen zusammengekommen den Höchstbetrag der Erwerbsausfallentschädigung von 275 Franken pro Tag nicht überschreiten.

Das FamZG ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Anschliessend wurden mehrere Revisionen durchgeführt, um den Anspruch auf Familienzulagen auszuweiten und den Grundsatz «ein Kind, eine Zulage» zu verwirklichen. Familienzulagen sollen die

Kosten, die durch den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder entstehen, teilweise kompensieren. Sie umfassen die Kinderzulage, die Ausbildungszulage, die Geburtszulage und die Adoptionsentschädigung.

Die Kinderzulagen des EOG und die Familienzulagen des FamZG verfolgen also dasselbe Ziel. Eine dienstleistende Person mit Kindern bezieht indessen nicht nur Familienzulagen, sondern auch Kinderzulagen. Damit wird dieselbe Situation zweimal nach verschiedenen Regelungen entschädigt, was nicht länger legitim ist. Die Kinderzulagen sollen deshalb aus der EO gestrichen und keinen EO-Anspruchsberechtigten gewährt werden.

Gleichzeitig kann so eine unterschiedliche Behandlung betreffend die Entschädigung der Bezügerinnen und Bezüger der EO beseitigt werden: Die Kinderzulagen werden nämlich den anderen Bezügerinnen und Bezügern nicht gewährt.

Da die Kinderzulagen abgeschafft werden, muss nicht mehr zwischen «Grundentschädigung» und «Gesamtentschädigung» unterschieden werden. Der Prozentsatz der verschiedenen Entschädigungen wird entsprechend dem neuen Höchstbetrag angepasst, damit die Beträge mindestens den Beträgen entsprechen, die am 1. Januar 2023 im Rahmen der Anpassung des Höchstbetrags festgelegt werden.

3.1.2.2 Zulage für Betreuungskosten

Laut geltendem Recht haben Dienstleistende, die mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben, Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten, wenn sie den Nachweis erbringen, dass wegen des Dienstes solche zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung angefallen sind und der Dienst mindestens zwei zusammenhängende Tage umfasst (Art. 7 Abs. 1 EOG). Der Bundesrat setzt den Höchstbetrag der Entschädigung fest und regelt die Einzelheiten (Art. 7 Abs. 2 EOG). Anspruch auf die Zulage besteht für die Kinder des Dienstleistenden sowie für die Pflegekinder des Dienstleistenden, die dieser unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung zu sich genommen hat (Art. 6 Abs. 2 EOG). Vergütet werden die tatsächlichen Kosten ab 20 Franken pro Tag, jedoch höchstens 75 Franken pro Dienstag (Art. 13 der Erwerbsersatzverordnung vom 24. November 2024 [EOV]¹⁹).

Die Zulage für Betreuungskosten soll einen Teil der dienstbedingten zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung decken. Künftig werden mit der Zulage für Betreuungskosten nur Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung zurückerstattet.

Der Dienstleistende erhält die Zulage für Betreuungskosten, weil er sich wegen des Dienstes nicht mehr um die Kinder kümmern kann. Bei den übrigen Urlauben wird die Zulage für Betreuungskosten ausgerichtet, wenn sich die betroffenen Eltern aus gesundheitlichen Gründen nicht um die Kinder kümmern können und deshalb eine familienergänzende Kinderbetreuung notwendig ist.

¹⁹ SR 834.11

Einem Elternteil, der einen von der EO entschädigten Urlaub bezieht, entstehen vermutlich nur selten zusätzliche Kosten für die Kinderbetreuung, besteht der Zweck der erwähnten Urlaube ja schliesslich gerade darin, beim Kind zu sein. In bestimmten Konstellationen müssen jedoch Betreuungskosten zurückerstattet werden.

Ein Beispiel ist eine Mutter, die während des Mutterschaftsurlaubs gesundheitlich beeinträchtigt ist, allenfalls sogar im Spital bleiben muss und sich deswegen nicht um das Neugeborene kümmern kann. Die Mutter befindet sich in einer vergleichbaren Situation wie eine dienstleistende Person: Sie ist nicht mehr in der Lage, das Kind zu betreuen und muss eine Betreuungslösung für das Neugeborene oder die anderen Kinder finden, was womöglich zusätzliche Kosten verursacht. In diesen Fällen ist die Gewährung einer Zulage für Betreuungskosten gerechtfertigt. Das gleiche gilt auch für den Vater, die Ehefrau der Mutter, betreuende und adoptierende Eltern. Ihre gesundheitliche Situation und das Kindeswohl können eine familienergänzende Kinderbetreuung notwendig machen.

Die vorliegende Änderung sieht zudem bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter in den ersten 14 Wochen ab der Geburt des Kindes eine Verlängerung des Urlaubs des andern Elternteils vor (vgl. Ziff. 3.1.3). Mit dieser Regelung sollen schwierige Situationen möglichst vermieden werden, in denen das Neugeborene einer Drittperson anvertraut werden muss.

3.1.3 Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter

Das EOG wird dahingehend angepasst, dass die Mutterschaftsentschädigung auch bei einem längeren Spitalaufenthalt der Mutter nach der Geburt länger ausbezahlt wird. Der Bundesrat will den längeren Spitalaufenthalt der Mutter gleich behandeln wie den längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen.

Die Entschädigung soll um höchstens 56 Tage länger ausbezahlt werden, so wie das heute bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen gilt. Bei diesen 56 Tagen handelt es sich nicht um Arbeitstage, sondern sie setzen sich aus Wochentagen, Feiertagen und Wochenende zusammen. Muss die Mutter innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, wird die Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung länger ausbezahlt, höchstens aber um 56 Tage. Der erste Tag dieser Frist von 14 Tagen ist der Tag der Geburt.

Der Anspruch auf die längere Ausrichtung der Entschädigung soll nicht nur bei einer Geburt im Spital, sondern auch bei einer Hausgeburt oder der Geburt in einem Geburtshaus bestehen, sofern sich die Mutter innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt ins Spital begeben muss. Im gleichen Sinn besteht ein Anspruch auf die verlängerte Ausrichtung, entweder wenn die Mutter direkt nach der Geburt im Spital bleiben muss oder wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt ins Spital eintreten muss.

Die Frist von zwei Wochen gilt neu auch für das Neugeborene, sodass beide Szenarien gleichermaßen berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass es innerhalb von zwei

Wochen nach der Geburt ins Spital zurückkehren muss, damit ein Anspruch auf die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung besteht.

Wie es bereits heute bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen der Fall ist, haben nur Mütter Anspruch auf die Verlängerung, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind. Diese Bedingung bleibt bestehen und gilt auch dann, wenn der Mutterschaftsurlaub aufgrund der Hospitalisierung der Mutter verlängert werden muss.

Nach dieser neuen Regelung stellt sich auch die Frage der Betreuung des Neugeborenen bei Hospitalisierung der Mutter während der 14 Wochen nach der Geburt. Kinder in diesem Alter, d. h. erst wenige Monate alte Babys, können kaum Dritten anvertraut werden, sondern brauchen die Präsenz mindestens eines Elternteils. Wenn die Mutter hospitalisiert werden muss, kann sie diese Präsenz nicht gewährleisten und sich nicht um das Neugeborene kümmern. Daher muss der Urlaubsanspruch des andern Elternteils verlängert werden.

Wenn die Mutter in den 14 Wochen nach der Niederkunft – nicht nur in den zwei Wochen danach – während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt, verlängert sich der Urlaub des andern Elternteils um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch bis zum 97. Tag ab der Niederkunft (d. h. höchstens 84 zusätzliche Taggelder). Tatsächlich ist davon auszugehen, dass die beiden ersten Wochen im Spital durch den Urlaub des anderen Elternteils abgedeckt sind und dass mit der Verlängerung dieses Urlaubs die restliche Spitalaufenthaltsdauer abgedeckt werden kann. Der entsprechend verlängerte Urlaub des anderen Elternteils muss ab dem 15. Hospitalisierungstag ununterbrochen bezogen werden. Die Regelung gewährleistet, dass das Neugeborene in den ersten Lebenswochen ständig von mindestens einem Elternteil betreut wird. Ab der 14. Woche nach der Geburt des Kindes kann dann dessen Betreuung mit den üblichen Angeboten wahrgenommen werden.

3.1.4 Betreuungsentuschädigung

Die Betreuungsentuschädigung ist nach geltendem Recht für Eltern vorgesehen, deren minderjähriges Kind eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung erleidet und dadurch einen erhöhten Bedarf an Begleitung und Pflege hat. Gemäss Artikel 160 EOG ist ein Kind gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;
- der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;
- ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und
- mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

Eine Behinderung oder ein Geburtsgebrechen an sich gilt nicht als schwere gesundheitliche Beeinträchtigung im Sinne des Gesetzes, weil damit keine wesentliche Änderung des Gesundheitszustandes des Kindes verbunden ist. Wenn der Gesundheitszustand des beeinträchtigten Kindes stabil ist, besteht also kein Anspruch auf die Betreuungsentschädigung. Die Eltern eines Kindes mit Behinderung oder einem Geburtsgebrechen haben folglich nur Anspruch auf die Betreuungsentschädigung, wenn sich der Gesundheitszustand des Kindes deutlich verschlechtert, d. h. wenn die oben erwähnten Kriterien erfüllt sind. Wenn der Spitalaufenthalt wegen einer Behinderung oder eines Geburtsgebrechens notwendig ist, kann der Anspruch auf die Betreuungsentschädigung entstehen, sofern die Voraussetzungen von Artikel 160^{bis} E-EOG erfüllt sind, d.h. wenn der Spitalaufenthalt mindestens vier Tage dauert.

Die Betreuungsentschädigung soll weiterhin den Erwerbsausfall entschädigen, der während eines Urlaubs entsteht, der wegen einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung des Kindes bezogen wurde. Der vorliegende Entwurf möchte indessen den Anspruch auf die Fälle ausweiten, in denen das Kind an mindestens vier aufeinanderfolgenden Tagen hospitalisiert werden muss und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. In diesem Fall entspricht der Urlaubsanspruch nicht 98 Taggeldern, sondern ist auf die Dauer der Hospitalisierung und der anschliessenden Genesung begrenzt. Die Genesungsdauer muss ärztlich bescheinigt werden; der entsprechende Urlaub beträgt maximal drei Wochen. Jede Hospitalisierung – auch wenn es mehrere pro Jahr sind – begründet einen neuen Anspruch auf Entschädigung und auf Betreuungsurlaub.

So ist es beispielsweise möglich, dass ein Kind zunächst hospitalisiert wird und sich dann herausstellt, dass es an einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung gemäss Artikel 160 EOG leidet. In diesen Fällen und sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, haben die Eltern zuerst Anspruch auf die Entschädigung zur Betreuung des hospitalisierten Kindes (Art. 16n und 160^{bis} E-EOG). Anschliessend wird der Anspruch in Form einer Entschädigung zur Betreuung des gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gewährt (Art. 16n und 160 EOG). Konkret bedeutet dies, dass ab dem Zeitpunkt, in dem ein Elternteil wegen der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung die Erwerbstätigkeit zum ersten Mal unterbricht, die Rahmenfrist von 18 Monaten läuft (Art. 16p Abs. 1 und 2 EOG) und die Zählung der 98 Taggelder einsetzt (Art. 16q Abs. 2 EOG).

3.1.5 Koordinationsregelungen

Während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung kann die Mutter keine Betreuungsentschädigung beziehen, da die Mutterschaftsentschädigung der Betreuungsentschädigung vorgeht (Art. 16g Abs. 1 Bst. f EOG). Bei der Vaterschaftsentschädigung fehlt eine entsprechende Prioritätenregelung, weil diese bei der parlamentarischen Beratung zur Betreuungsentschädigung noch nicht in Kraft war. Die damaligen Erläuterungen zu Artikel 16m EOG hielten aber bereits fest, dass während des Bezugs einer Vaterschaftsentschädigung in der Regel keine Taggelder anderer

Sozialversicherungen ausgerichtet werden (Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats vom 15. April 2019²⁰, S. 3415).

Wie beim Mutterschaftsurlaub in Artikel 16g EOG ist eine Koordination mit dem Adoptionsurlaub nicht erforderlich. Der Anspruch auf Adoptionsurlaub betrifft ja nie dasselbe Kind wie der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bzw. auf Urlaub des anderen Elternteils. Die Adoptivmutter kann ihren Adoptionsurlaub erst nach ununterbrochenem Bezug des Mutterschaftsurlaubs beziehen. Der andere Adoptivelternteil (der Vater oder die Ehefrau der Mutter) kann den Urlaub des anderen Elternteils und den Adoptionsurlaub unter Einhaltung der jeweiligen Rahmenfristen flexibel beziehen. Für einen Urlaubstag wird der anspruchsberechtigten Person nur eine Entschädigung ausgerichtet.

3.2 Angemessenheit der erforderlichen Mittel

Der Entwurf sieht für den Bund weder neue gesetzliche Aufgaben noch finanzielle Auswirkungen vor.

Ziel dieser Vorlage ist es, unterschiedliche Behandlungen zu beseitigen, die darauf zurückgehen, dass einige Leistungen der EO nur bestimmten Anspruchsberechtigten gewährt werden. Die dazu vorgesehenen Massnahmen führen zu höheren Ausgaben der EO, erfordern aber keine Erhöhung des Beitragssatzes. Ziffer 5.1 enthält ausführliche Informationen zu den finanziellen Auswirkungen des Entwurfs.

3.3 Umsetzungsfragen

Die Vollzugsorgane sind die Ausgleichskassen. Mit dem vorliegenden Entwurf sollen einige Leistungen auf andere anspruchsberechtigte Gruppen ausgeweitet werden. Dies erfordert eine Anpassung der Arbeitsabläufe, eine Neuprogrammierung der Berechnungssoftware, neue Formulare bzw. eine Anpassung der bestehenden Formulare, Merkblätter und Register. Nach der Verabschiedung des Entwurfs ist deshalb genügend Zeit für die Umsetzungsarbeiten einzuplanen.

4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

4.1 Änderung des Erwerbssersatzgesetzes (EOG)

Gliederungstitel vor Artikel 1a

Der Begriff «allocation en cas de service», der in der französischen Fassung in Titel I verwendet wird, wird übernommen und leicht angepasst um die ausbezahlte Entschädigung zu bezeichnen. In der deutschen Version wird der Begriff «Dienstentschädigung» verwendet, und in der italienischen Version «indennità per chi presta servizio».

²⁰ BBl 2019 3405

Artikel 4 Dienstentschädigung

Redaktionelle Änderung: Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen «Grundentschädigung» und «Gesamtentschädigung» unterschieden werden. Die Gesamtentschädigung, die die Grundentschädigung und die Kinderzulagen umfasst, gibt es zukünftig nicht mehr. Der Begriff «Dienstentschädigung» im Titel I wird zur Bezeichnung der gezahlten Zulage verwendet. Materiell bleibt die Bestimmung unverändert.

Artikel 6

In dieser Bestimmung wurde bisher der Anspruch auf Kinderzulagen für Dienstleistende geregelt. Künftig richtet die EO keine Kinderzulagen mehr aus, weshalb die Bestimmung aufzuheben ist (vgl. Kap. **Error! Reference source not found.** 1.2.2et 3.1.2).

Artikel 7 Absatz 1 und 1^{bis}

Absatz 1: Anspruchsberechtigt für die Zulage für Betreuungskosten sind zunächst die Kinder der dienstleistenden Person. Die Zulage für Betreuungskosten wird ausschliesslich bei zusätzlichen Kosten für die ausserfamiliäre, institutionelle Betreuung ausgerichtet. Die institutionelle Betreuung umfasst private und öffentliche Einrichtungen, die Kinder vor oder während der obligatorischen Schulzeit betreuen (Krippen, Horte, schulergänzende Betreuung, Betreuungseinheiten für Schüler, Tagesschulen und Einrichtungen für Kinder gemischten Alters). Die Betreuung in Tagesfamilien gilt ebenfalls als institutionelle Betreuung, sofern sie organisiert ist (z. B. angeschlossen an Netzwerke oder Vereine). Die Kosten für nichtinstitutionelle Betreuung, d. h. die ausserfamiliäre Betreuung von Kindern durch Privatpersonen ausserhalb einer Organisation, werden nicht anerkannt.

Absatz 1^{bis}: Auch Pflegekinder des Dienstleistenden, die dieser unentgeltlich zu dauernder Pflege und Erziehung zu sich genommen hat, begründen einen Anspruch auf Zulagen für Betreuungskosten.

Artikel 9 Dienstentschädigung während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten

Bei diesen Anpassungen handelt es sich lediglich um redaktionelle Änderungen. Materiell bleiben die Bestimmungen unverändert.

Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen «Grundentschädigung» und «Gesamtentschädigung» unterschieden werden. Die Gesamtentschädigung umfasst die Grundentschädigung und die Kinderzulage. Der Begriff «Dienstentschädigung» im Titel I wird so zur Bezeichnung der gezahlten Zulage verwendet.

In Absatz 1 und 2^{bis} bis 4 muss der Prozentanteil der Zulage gemäss dem in Artikel 16 Absatz 4 E-EOG bestimmten Höchstbetrag neu definiert werden, sodass die Beträge mindestens den am 1. Januar 2023 im Rahmen der Anpassung des Höchstbetrags festgelegten Beträgen entsprechen.

Da die Kinderzulagen gestrichen werden, ist in Absatz 2 auf die Kinder gemäss Artikel 7 Absatz 1^{bis} E-EOG zu verweisen, in dem die Altersgrenze des bisherigen Artikels 6 Absatz 1 übernommen wird.

Artikel 10 Dienstentschädigung während der anderen Dienste

Redaktionelle Änderung: Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen «Grundentschädigung» und «Gesamtentschädigung» unterschieden werden. Die Grundentschädigung bildet zusammen mit der Kinderzulage die Gesamtentschädigung. Der Begriff «Dienstentschädigung» im Titel I wird so zur Bezeichnung der gezahlten Zulage verwendet. Materiell bleibt die Bestimmung unverändert.

Zudem umfasst der Verweis in Absatz 1 auch Absatz 4 von Artikel 16. Gegenwärtig wird nämlich nur auf die Absätze 1 bis 3 über die Festsetzung der Mindestbeträge verwiesen. Der Höchstbetrag ist jedoch auch hier anwendbar. Diese Änderung wird heute bereits angewandt und führt somit nicht zu einer Praxisänderung.

Artikel 10a *Sachüberschrift* Dienstentschädigung zwischen zwei Diensten

Bei dieser Bestimmung muss die Sachüberschrift angepasst werden. Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung; materiell bleibt die Bestimmung unverändert. Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen Grundentschädigung und Gesamtentschädigung unterschieden werden. Der Begriff «Dienstentschädigung» im Titel I wird so zur Bezeichnung der gezahlten Zulage verwendet.

Artikel 13

In diesem Artikel wird der Betrag der Kinderzulage geregelt. Da Letztere mit der vorliegenden Änderung wegfällt, ist Artikel 13 aufzuheben.

Artikel 15 Betriebszulage

Da die Kinderzulage aufgehoben wird, kann zur Festsetzung des Betrags der Betriebszulage nicht mehr auf die Gesamtentschädigung verwiesen werden. Der Prozentanteil der Betriebszulage muss in Übereinstimmung mit dem in Artikel 16 Absatz 4 E-EOG festgelegten Höchstbetrag neu definiert werden, sodass die Betriebszulage mindestens dem seit der Anpassung des Höchstbetrags am 1. Januar 2023 geltenden Betrag entspricht.

Artikel 16 Mindest- und Höchstbetrag

Absatz 1 bis 3: Redaktionelle Änderung: Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen Grundentschädigung und Gesamtentschädigung unterschieden werden; künftig ist die Rede von der Dienstentschädigung. Mit der Aufhebung der Kinderzulage ist eine Unterscheidung zwischen Dienstleistenden ohne Kinder und Dienstleistenden mit Kindern nicht mehr gerechtfertigt. Die Buchstaben a bis c werden deshalb gestrichen. Die in diesem Artikel festgesetzten Beträge sollen die

Mindestentschädigung definieren, die an Dienstleistende gezahlt wird, wenn sie nicht erwerbstätig sind bzw. wenn 80 Prozent ihres vordienstlichen Einkommens unter den Mindestbeträgen liegen. Der Prozentsatz der Entschädigung wird entsprechend dem in Artikel 16 Absatz 4 E-EOG festgesetzten Höchstbetrag neu definiert und in den einzelnen Absätzen aufgeführt. Die Höhe muss mindestens dem Betrag entsprechen, der seit der Anpassung des Höchstbetrags am 1. Januar 2023 gilt.

Absatz 4: Dieser Absatz definiert den nicht zu überschreitenden Höchstbetrag der Entschädigung. Er bleibt gleich wie derjenige, der für die Grundentschädigung galt. Der Betrag dient auch – wie vorher der in Artikel 16a definierte Höchstbetrag der Gesamtentschädigung – als Referenzwert zur Festlegung der übrigen Entschädigungen. Die Regel in Artikel 16a Absatz 2, wonach der Bundesrat den Höchstbetrag anpasst, wird in diesen Absatz übernommen.

Absatz 5: Der bisherige Absatz 5 wird aufgehoben. Darin war vorgesehen, die Gesamtentschädigung zu kürzen, soweit sie das durchschnittliche vordienstliche Einkommen oder den Höchstbetrag gemäss Artikel 16a überschreitet, jedoch nur bis zu den Mindestbeträgen nach den Absätzen 1 bis 3. Da die Gesamtentschädigung nicht mehr existiert, ist diese Regel überholt. Laut Artikel 10 beträgt die tägliche Dienstentschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen vordienstlichen Erwerbseinkommens; vorbehalten bleibt Artikel 16 Absätze 1 bis 3. So besteht kein Risiko einer Überentschädigung und die Mindestbeträge werden ebenfalls bereits garantiert. Dieser Absatz muss folglich aufgehoben werden. In Absatz 5 wird deshalb der bisherige Absatz 6 aufgenommen, der aber angepasst werden muss. Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen Grundentschädigung und Gesamtentschädigung unterschieden werden. Die Grundentschädigung bildet zusammen mit der Kinderzulage die Gesamtentschädigung. Der Begriff «Dienstentschädigung» im Titel I wird so zur Bezeichnung der gezahlten Zulage verwendet. Die Verweise auf die Gesamtentschädigung müssen gestrichen werden. Ansonsten bleibt die Bestimmung unverändert, d. h. die Betriebszulage und die Zulage für Betreuungskosten werden zusätzlich zur Dienstentschädigung gewährt.

Absatz 6: Der Inhalt dieses Absatzes befindet sich neu in Absatz 5.

Artikel 16a

Da die Kinderzulage aufgehoben wird, muss nicht mehr zwischen Grundentschädigung und Gesamtentschädigung unterschieden werden. Der Höchstbetrag der Entschädigung wird neu in Artikel 16 Absatz 4 E-EOG bestimmt. Artikel 16a betreffend den Betrag der Gesamtentschädigung ist deshalb aufzuheben. Absatz 2, wonach der Bundesrat den Höchstbetrag anpasst, wird in Artikel 16 Absatz 4 E-EOG verschoben.

Artikel 16c Absatz 3, Einleitungssatz, Buchstabe a und Absatz 4

Absatz 3: Diese Bestimmung wird ergänzt, damit die Mutterschaftsentschädigung auch dann um höchstens 56 Tage länger ausgerichtet wird, wenn die Mutter nach der Geburt des Kindes länger, das heisst mindestens zwei Wochen, im Spital bleiben muss.

Anspruch auf die Verlängerung besteht, wenn das Neugeborene oder die Mutter mindestens zwei Wochen im Spital bleiben müssen. Dabei wird die Dauer des jeweiligen Spitalaufenthalts nicht kumuliert, damit ein Anspruch auf die Verlängerung besteht. Das bedeutet, dass in den Fällen, in denen sowohl die Mutter als auch das Neugeborene länger im Spital bleiben müssen, gesondert betrachtet wird, ob die Frist von zwei Wochen erfüllt ist.

Sofern sowohl der Spitalaufenthalt des Neugeborenen als auch jener der Mutter einen Anspruch auf die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung begründen, werden die beiden Spitalaufenthalte nicht kumuliert, um die Anzahl der Tage zu berechnen, um welche die Mutterschaftsentschädigung länger ausgerichtet wird. Stattdessen wird die Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung um die Anzahl Tage verlängert, die der Dauer des längeren Spitalaufenthalts entspricht, jedoch höchstens um 56 Tage. Dasselbe gilt bei einer Überschneidung der beiden Spitalaufenthalte. Die Anzahl Tage werden hingegen dann für die Berechnung der Anzahl Taggelder kumuliert, wenn der längere Spitalaufenthalt der Mutter und jener des Neugeborenen nacheinander erfolgen und beide je für sich einen Anspruch auf die Verlängerung begründen. Es werden aber höchstens 56 Taggelder ausbezahlt. Diese Regelungen werden in die Verordnung aufgenommen (vgl. Abs. 5).

Die materiellen Voraussetzungen für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen sind in den Buchstaben a und b aufgeführt. Sie gelten neu auch für die Mutter. Buchstabe a wird entsprechend ergänzt.

Buchstabe a: Die Mutter muss direkt nach der Geburt oder innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt wieder ins Spital eintreten, wobei der Grund des Wiedereintritts nicht unbedingt im Zusammenhang mit der Geburt stehen muss. Diese Frist von zwei Wochen gilt neu auch für das Neugeborene. Damit wird das bisher verwendete «unmittelbar nach der Geburt» objektiviert, sodass auch Fälle berücksichtigt werden, in denen erst etwas später Komplikationen auftreten. Der Spitalaufenthalt muss mindestens zwei Wochen dauern, wie dies aktuell bei der Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen der Fall ist. Die Anforderungen in Bezug auf die notwendigen Belege werden auf Verordnungsstufe geregelt, wie dies aktuell beim Spitalaufenthalt des Neugeborenen der Fall ist.

Absatz 5: Mit dieser Bestimmung erhält der Bundesrat die Kompetenz, die Einzelheiten auf Verordnungsstufe zu regeln, wenn sowohl das Neugeborene als auch die Mutter nach der Geburt länger im Spital bleiben müssen.

Artikel 16d Absatz 2

Das Ende des Anspruchs beim verlängerten Spitalaufenthalt der Mutter wird analog der Hospitalisierung des Neugeborenen geregelt und die Bestimmung entsprechend ergänzt. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung wird um die Tage des effektiven Spitalaufenthalts der Mutter oder des Neugeborenen verlängert, wenn dieser mindestens zwei Wochen dauert. Insgesamt verlängert sich der Anspruch auf die Entschädigung um höchstens 56 Tage.

Art. 16f Höchstbetrag

Absatz 1: Der Höchstbetrag der an dienstleistende Personen ausgerichteten Entschädigung wird neu in Artikel 16 Absatz 4 festgesetzt. Er wird nicht mehr als Prozentsatz der Gesamtschädigung ausgedrückt, weil es diese nicht mehr gibt. Für alle von der EO ausgerichteten Leistungen gilt derselbe Höchstbetrag. Daher wird auf die Gesetzesbestimmung verwiesen, in der dieser Höchstbetrag festgesetzt wird.

Absatz 2: Laut Absatz 2 wird die Entschädigung gekürzt, wenn sie den Höchstbetrag überschreitet; diese Regel ist bereits in Artikel 16 Absatz 4 enthalten, auf den Absatz 1 verweist. Daher kann sie hier gestrichen werden. Stattdessen soll eine Bestimmung über die Zahlung einer Betriebszulage und einer Zulage für Betreuungskosten zusätzlich zur Mutterschaftsentschädigung eingeführt werden. Analog zu der für Dienstleistende geltenden Regelung sind diese Leistungen, die während des Mutterschaftsurlaubs neu an Mütter ausgerichtet werden, nicht im Höchstbetrag von Artikel 16 Absatz 4 enthalten.

Artikel 16f^{bis} Zulage für Betreuungskosten

In dieser Bestimmung wird jene von Artikel 7 übernommen

Absatz 1: Wie dienstleistende Personen haben Mütter, die einen Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung haben und mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren (darunter das Neugeborene) im gemeinsamen Haushalt leben, Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten, sofern sie nachweisen, dass zusätzliche Betreuungskosten angefallen sind, weil sie während des Zeitraums, der durch den Mutterschaftsurlaub gedeckt ist, an mindestens zwei zusammenhängenden Tagen die zur Wahrung des Kindeswohls erforderliche Kinderbetreuung aus gesundheitlichen Gründen nicht vollumfänglich wahrnehmen konnten. Hier geht es um zusätzliche Kosten, die dadurch entstehen, dass die Mutter aus gesundheitlichen Gründen an der Kinderbetreuung verhindert ist. Wie bei Dienstleistenden werden mit der Zulage für Betreuungskosten nur die Kosten der familienergänzenden Betreuung zurückerstattet (vgl. Erläuterungen zu Art. 7).

Die Mutter muss keinen Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub nach OR haben. Der Verweis auf das OR dient einzig dazu, den Zeitraum einzugrenzen, während dem die zusätzlichen Kosten anfallen müssen. Massgebend ist, dass die Mutter Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung nach EOG hat. Aus diesem Grund können auch arbeitslose oder arbeitsunfähige Mütter, die Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung haben, eine Zulage für Betreuungskosten beziehen, sofern sie die Voraussetzungen dafür erfüllen.

Absatz 2: Diese Definition entspricht derjenigen für dienstleistende Personen (vgl. Art. 7 Abs. 1^{bis}).

Absatz 3: Wie bei dienstleistenden Personen legt der Bundesrat den Höchstbetrag der Entschädigung fest (vgl. Ziff. 6.4).

Artikel. 16^{ter} Betriebszulagen

Absatz 1 und 2: Mütter, welche die Kosten eines Betriebes tragen und den überwiegenden Teil ihres Einkommens aus einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erzielen, sollen wie Dienstleistende Anspruch auf Betriebszulagen haben. Dies betrifft Mütter in ihrer Eigenschaft als Eigentümerin, Pächterin oder Nutzniesserin, als Teilhaberin einer Kollektivgesellschaft, als unbeschränkt haftende Teilhaberin einer Kommanditgesellschaft oder als Teilhaberin einer anderen, auf einen Erwerbszweck gerichteten Personengesamtheit ohne juristische Persönlichkeit (z. B. einfache Gesellschaft, Erbengemeinschaft).

Die Betriebszulage wird auch an hauptberuflich mitarbeitende Familienglieder in der Landwirtschaft ausgerichtet. Als mitarbeitende Familienangehörige gelten Verwandte des Betriebsinhabers in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie Schwiegersöhne oder Schwiegertöchter des Betriebsinhabers, die den Betrieb voraussichtlich zur Selbstbewirtschaftung übernehmen werden (Art. 1a Abs. 2 Bst. a und b des Bundesgesetzes über die Familienzulagen in der Landwirtschaft [FLG]²¹), sofern sie vor dem Mutterschaftsurlaub ihre Haupttätigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb ausgeübt haben.

Ein Betrieb oder ein Unternehmen liegt vor, wenn die selbstständig erwerbende Person über Räumlichkeiten, Grundstücke, besondere Einrichtungen, Maschinen oder ein umfangreiches Warenlager verfügt oder wenn sie dauerhaft eine oder mehrere Personen beschäftigt. Die Räumlichkeiten, Grundstücke, besonderen Einrichtungen, Maschinen oder das Warenlager müssen für die Ausübung des Berufs notwendig sein und ausschliesslich oder überwiegend zu diesem Zweck genutzt werden.

Der Bundesrat erhält die Befugnis, die Detailvorschriften zu regeln (s. auch Kap. 6.4). Analog zu den dienstleistenden Personen, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten, müssen die Mütter nach Absatz 2 bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mindestens 12 Tagen während mindestens 10 Tagen durch eine Aushilfe ersetzt werden, deren Barlohn im Tagesdurchschnitt mindestens 75 Franken erreicht.

Absatz 3: Für die Höhe der Betriebszulage gilt Artikel 15 EOG sinngemäss. Die Betriebszulage beträgt 34 Prozent des Höchstbetrages der täglichen Entschädigung nach Artikel 16 Absatz 4, die derzeit 220 Franken pro Tag beträgt.

Artikel 16g Absatz 1 Buchstabe f

Bisher galt, dass während des Bezugs einer Mutterschaftsentschädigung für dasselbe Kind keine Betreuungsentschädigung ausgerichtet wird – weder für die Mutter noch für den Vater bzw. für die Ehefrau der Mutter. Neu hat der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter die Möglichkeit, die Betreuungsentschädigung während des Mutterschaftsurlaubs zu beziehen.

Artikel 16k Absatz 5 und 6

Wenn der Spitalaufenthalt der Mutter länger als zwei Wochen dauert, kann der andere Elternteil den Urlaub ab dem 15. Tag der Hospitalisierung der Mutter verlängern. Die

²¹ SR 836.1

Anzahl der Taggelder wird um die Dauer der Hospitalisierung verlängert, höchstens aber um 84 Tage. Die ersten 14 Tage des Spitalaufenthalts erhöhen die Anzahl Taggelder nicht; d.h. sie werden bei der Berechnung der Anzahl Taggelder nicht berücksichtigt. Mit der Gesetzesänderung soll dem anderen Elternteil ermöglicht werden, in den ersten Lebensmonaten des Kindes eine kontinuierliche Präsenz zu gewährleisten, wie die Mutter es täte, wenn sie nicht im Spital wäre. Daher müssen die Taggelder ununterbrochen bezogen werden. Analog zur Mutterschaftsentschädigung endet der Anspruch auf Verlängerung des Urlaubs, wenn der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit zumindest teilweise wieder aufnimmt. Ausserdem erlischt der Anspruch auf die Entschädigung, sobald alle Taggelder bezogen wurden, wenn der andere Elternteil oder das Kind verstirbt oder das Kindesverhältnis erlischt.

Artikel 16l Absatz 3 und 4

Diese Absätze entsprechen Artikel 16f. Deshalb wird auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

Artikel 16l^{bis} Zulage für Betreuungskosten

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{bis}. Es wird daher auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen. Die Zulage wird sowohl während dem Zeitraum gewährt, der durch den 14-tägigen Urlaub des andern Elternteils (Art. 329g) gedeckt ist als auch während dem Zeitraum, der durch die Verlängerung dieses Urlaubs gedeckt ist, wenn die Mutter nach der Geburt des Kindes stirbt (Art. 329g^{bis} OR) oder ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital bleiben muss (Art. 329g Abs. 2 und 3 E-OR).

Artikel 16l^{ter} Betriebszulagen

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{ter}. Es wird daher auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

Artikel 16m Absatz 1 Buchstabe f

Die Mutterschaftsentschädigung ist gegenüber der Betreuungsentschädigung prioritär (Art. 16g Abs. 1 Bst. f EOG). Deshalb kann während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung für das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Neugeborene von der Mutter keine Betreuungsentschädigung bezogen werden. Einen Anspruch auf die Betreuungsentschädigung kann sie allenfalls im Anschluss an die Mutterschaftsentschädigung haben. Für dasselbe Kind kann während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nur vom Vater bzw. von der Ehefrau der Mutter eine Betreuungsentschädigung bezogen werden..

Bei der Vaterschaftsentschädigung fehlt hingegen eine entsprechende Regelung, weil diese bei der parlamentarischen Beratung zur Betreuungsentschädigung noch nicht in Kraft war. Aus diesem Grund wird Artikel 16m EOG nun mit einer entsprechenden Prioritätenregel ergänzt. Für den Vater bzw. die Ehefrau der Mutter soll während des Bezugs der Entschädigung des andern Elternteils dasselbe gelten wie für die Mutter während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung. Dies bedeutet, dass nach dem

Bezug der Mutterschaftsentschädigung nur die Mutter für dasselbe Kind eine Betreuungsentschädigung beziehen kann, während der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter die Entschädigung des andern Elternteils bezieht. Diese Regel soll verhindern, dass dieselbe Person für den gleichen Tag von der EO zwei verschiedene Leistungen bezieht.

Artikel 16m^{bis} Verhältnis zu kantonalen Regelungen

Die Kantone sollen die Möglichkeit haben, weitergehende Entschädigungen des andern Elternteils vorzusehen, wie dies bereits bei der Mutterschaftsentschädigung und der Adoptionsentschädigung der Fall ist.

Gliederungstitel vor Art. 16n

Aktuell haben Eltern nur dann Anspruch auf die Betreuungsentschädigung, wenn ihr Kind wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Künftig wird dieser Anspruch auch dann bestehen, wenn das Kind hospitalisiert ist. Aus diesem Grund wird der Titel des Kapitels IIIc angepasst.

Artikel 16n Absatz 1 Einleitungssatz, Absatz 2

Absatz 1: Bisher haben Eltern nur Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung, wenn ihr Kind gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, sei dies durch einen Unfall oder eine Krankheit. Neu kann auch bei einer Hospitalisierung des Kindes ein Anspruch bestehen. Der Einleitungssatz in Absatz 1 wird entsprechend angepasst.

Absatz 2: Wie bei einer Krankheit oder einem Unfall entsteht auch bei einer Hospitalisierung des Kindes pro Fall nur ein Anspruch auf Entschädigung.

Artikel 16o^{bis} Hospitalisiertes Kind

Diese Bestimmung regelt die Anspruchsvoraussetzungen bei einer Hospitalisierung des Kindes.

Absatz 1: Der Anspruch auf die Entschädigung hängt von der Hospitalisierungsdauer des Kindes ab. Es spielt somit keine Rolle, welche gesundheitliche Beeinträchtigung das Kind aufweist, sofern der Spitalaufenthalt ununterbrochen mindestens vier Tage dauert. Das gilt auch, wenn ein Kind wegen einer Behinderung oder einem Geburtsgebrechen hospitalisiert werden muss.

Absatz 2: Dieser Absatz gilt für alle Spitalaufenthalte, die direkt und ununterbrochen nach der Geburt erfolgen. Wird ein Kind im Spital geboren, verbleiben Mutter und Kind üblicherweise zwischen drei bis fünf Tagen im Spital. Handelt es sich beim Neugeborenen um eine Frühgeburt, wird es unter Umständen länger im Spital bleiben müssen. Solche «üblichen» Spitalaufenthalte, die direkt und ununterbrochen nach der Geburt erfolgen, begründen keinen Anspruch auf die Betreuungsentschädigung, unabhängig davon, wie lange der Spitalaufenthalt dauert. Denn in diesen Fällen gründet der Spitalaufenthalt in der Geburt. Ausserdem erlaubt der Mutterschaftsurlaub es der Mutter, sich um das Kind zu kümmern. Ce congé est par ailleurs prolongé lorsque l'enfant est hospitalisé plus de deux semaines.

Art. 16p Abs. 1 und 5

Abs. 1: Die Rahmenfrist von 18 Monaten gilt nur, wenn eine Entschädigung für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 16o) bezogen wird. Für die Betreuung eines hospitalisierten Kindes (Art. 16o^{bis}) gilt sie hingegen nicht, denn in diesen Fällen sind die Taggelder während des Spitalaufenthalts und der Dauer der Genesung zu beziehen.

Abs. 5: Nach der geltenden Regelung endet der Anspruch nicht, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird. Dies gilt auch, wenn das Kind während der Hospitalisierungs- oder der Genesungsdauer volljährig wird.

Artikel 16q Absatz 2 und Absatz 2^{bis}

Absatz 2: Ist das Kind gesundheitlich schwer beeinträchtigt, besteht wie bisher innerhalb der Rahmenfrist von 18 Monaten Anspruch auf maximal 98 Taggelder.

Absatz 2^{bis}: Ist das Kind mindestens an vier aufeinanderfolgenden Tagen hospitalisiert im Sinne von Artikel 16o^{bis}, besteht Anspruch auf so viele Taggelder wie der Spitalaufenthalt dauert. Sobald das Kind nach Hause zurückkehrt, gilt der Anspruch für die ärztlich bescheinigten Genesungstage, höchstens aber für 21 Tage. Der jeweilige Tag berechtigt nur zum Bezug eines Taggeldes. Das heisst, wenn sich die Eltern den Urlaub aufteilen, können sie zusammen pro Hospitalisierungs- oder Genesungstag nur ein Taggeld beziehen.

Artikel 16r Absatz 3, 4 und 5

Absatz 3 und 4: Diese Absätze entsprechen bis auf die Betreuungsentschädigung, die während des Betreuungsurlaubs nicht gewährt wird, Artikel 16f. Deshalb wird auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

Absatz 5: Darin wird eine in der Praxis bereits angewandte Regel konkretisiert, dass nämlich die Entschädigung für jeden Anspruchsberechtigten gesondert berechnet wird. Wenn die beiden Elternteile den Betreuungsurlaub aufteilen, werden beide entsprechend ihrem eigenen Erwerbseinkommen vor Beginn des Entschädigungsanspruchs entschädigt.

Artikel 16r^{bis} Zulage für Betreuungskosten

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{bis}. Es wird daher auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

Artikel 16r^{ter} Betriebszulagen

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{ter}. Es wird auf die Erläuterungen dazu verwiesen.

*Artikel 16s Titel Absatz 1 Einleitungssatz Buchstabe e, Absatz 2 Einleitungssatz
Vorrang der Betreuungsentschädigung*

Redaktionelle Änderung: Die Bestimmung wird geändert, um den Wortlaut von Artikel 16g und 16m zu übernehmen. Da die drei Bestimmungen materiell dasselbe bedeuten, scheint es sinnvoll, denselben Wortlaut zu verwenden.

Der in Absatz 1 fehlende Buchstabe e wurde hinzugefügt. Wie bei den übrigen von der EO ausgerichteten Leistungen geht die Betreuungsentschädigung der Zahlung der Dienstentschädigung vor.

Artikel 16s^{bis} Verhältnis zu kantonalen Regelungen

Die Kantone sollen die Möglichkeit haben, weitergehende Betreuungsentschädigungen vorzusehen, wie dies bereits bei der Mutterschaftsentschädigung und der Adoptionsentschädigung der Fall ist.

Artikel 16t Absatz 1^{bis}

Die Änderungen des EOG zur Einführung der Adoptionsentschädigung regelten den Anspruch für arbeitsunfähige und arbeitslose Eltern nicht. Die übrigen im EOG geregelten Urlaube sehen aber einen Anspruch für arbeitslose und arbeitsunfähige Personen vor. Die vorliegende Änderung soll die Leistungsansprüche für alle versicherten Risiken harmonisieren. Diese Lücke wird nun geschlossen.

Artikel 16w Absatz 3 und 3^{bis}

Die vorliegende Änderung soll die Leistungsansprüche für alle versicherten Risiken harmonisieren. Diese Absätze entsprechen Artikel 16f. Deshalb wird auf die entsprechenden Erläuterungen verwiesen.

Artikel 16w^{bis} Zulage für Betreuungskosten

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{bis}. Es wird auf die Erläuterungen dazu verwiesen.

Artikel 16w^{ter} Betriebszulagen

Dieser Artikel entspricht Artikel 16f^{ter}. Es wird auf die Erläuterungen dazu verwiesen.

Artikel 16w^{quater} Vorrang der Adoptionsentschädigung

Absatz 1 Buchstabe a bis d: Gemäss Artikel 68 ATSG werden unter Vorbehalt der Überentschädigung Taggelder und Renten aus verschiedenen Sozialversicherungen kumuliert. In diesem Sinne bedarf die Adoptionsentschädigung keiner besonderen, vom ATSG abweichenden Regelung. Hingegen enthält das ATSG keine Bestimmung zur Kumulation von Taggeldern aus verschiedenen Sozialversicherungen. Dieser Aspekt muss in den einzelnen Gesetzen geregelt werden. Analog zur Mutterschaftsentschädigung, zur Entschädigung des andern Elternteils und zur Betreuungsentschädigung ist das Verhältnis zwischen der Adoptionsentschädigung und der Ausrichtung anderer Taggelder im EOG geregelt. Das bedeutet, dass der

Bezug einer Adoptionsentschädigung die Ausrichtung von Taggeldern anderer Sozialversicherungen in der Regel ausschliesst.

Absatz 1 Buchstabe e: Der Bezug von Taggeldern bei derselben Versicherung muss auch in dieser Bestimmung geregelt werden. Analog zur Mutterschaftsentschädigung und zur Entschädigung des andern Elternteils wird das Verhältnis zwischen der Adoptionsentschädigung und anderen Taggeldern im EOG geregelt. Während des Bezugs einer Adoptionsentschädigung werden in der Regel keine Taggelder der EO ausgerichtet. Aus diesem Grund soll in Artikel 16^{w^{quater}} eine Prioritätenregel aufgenommen werden. Es kann nur ein EO-Taggeld pro Tag bezogen werden und die Adoptionsentschädigung wird für die bezogenen Urlaubstage bezahlt.

Absatz 1 Buchstabe f: Für Adoptiveltern soll während des Bezugs der Adoptionsentschädigung dasselbe gelten wie für die Mutter während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung bzw. für den Vater bzw. die Ehefrau der Mutter während des Bezugs der Entschädigung des andern Elternteils. Folglich soll der andere Elternteil für dasselbe Kind keine Betreuungsentschädigung beziehen können, wenn ein Elternteil eine Adoptionsentschädigung bezieht. Es ist zu betonen, dass der Bezug der Entschädigung nur den Tag betrifft, für den die Entschädigung tatsächlich bezahlt wird.

Absatz 2: Wie die Mutterschaftsentschädigung, die Entschädigung des andern Elternteils und die Betreuungsentschädigung entspricht auch die Adoptionsentschädigung – die in Form einer Besitzstandsgarantie ausbezahlt wird – dem Betrag der Taggelder, die zuvor für die Mutterschaftsentschädigung, von der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Militärversicherung, der Krankenversicherung nach KVG oder der Unfallversicherung nach UVG ausbezahlt wurden. Für Krankentaggelder aus einer freiwilligen Taggeldversicherung, die auf dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) beruhen, gibt es jedoch keine Besitzstandsgarantie.

Artikel 16x zweiter Satz

Aktuell bietet Artikel 16x den Kantonen die Möglichkeit, eine höhere Adoptionsentschädigung oder eine längere Bezugsdauer zu gewähren. Einige Kantone nutzen diese Möglichkeit und sehen in ihrer Gesetzgebung zudem eine Adoptionsentschädigung für Personen vor, die ein über vierjähriges Kind mit Blick auf seine Adoption aufnehmen. Da der geltende Artikel 16x nicht das Ziel verfolgt, grosszügigere Regelungen der Kantone zu beschneiden, wird er angepasst, um die Lücke zu schliessen bzw. den Kantonen zu ermöglichen, auch Entschädigungen vorzusehen für Personen, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, das bereits älter als vier Jahre ist.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom ...

Absatz 1: Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Änderungen Dienst leisten, bewahren ihren Anspruch auf die Kinderzulage bis zum Ende der laufenden Dienstzeit. Für Armeeangehörige, die nach Artikel 1a Absatz 1^{bis} EOG zwischen zwei Diensten Anspruch auf EO haben, besteht der Anspruch auf die Kinderzulage bis zum Ende der Unterbrechung zwischen den beiden Diensten weiter.

Absatz 2 und 3: Der Anspruch auf die Zulage für Betreuungskosten und die Betriebszulage besteht für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Änderung laufenden Urlaube. Die Zulage wird aber frühestens ab Inkrafttreten der Änderung ausgerichtet und ausschliesslich für die Urlaubsdauer, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen ist. Das heisst für Urlaubstage, die noch nicht bezogen wurden.

Absatz 4: Die Bestimmungen über die Verlängerung der Bezugsdauer der Mutterschaftsentschädigung bzw. der Entschädigung des andern Elternteils bei einem längerem Spitalaufenthalt der Mutter (Art. 16c Abs. 3 und 16k Abs. 5 und 6) gelten auch, wenn die Geburt höchstens 98 Tage vor dem Inkrafttreten dieser Änderung erfolgt ist. Die Entschädigungen werden jedoch frühestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung ausgerichtet und ausschliesslich für die Hospitalisierungsdauer, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen ist.

Beispiel: Muss die Mutter innert zwei Wochen nach der Geburt hospitalisiert werden und befindet sie sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens noch im Spital, hat sie Anspruch auf die Verlängerung, wenn der Spitalaufenthalt mindestens zwei Wochen dauerte. In diesem Fall entspricht die Dauer der Verlängerung der Anzahl Tage, die sie ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens im Spital war, jedoch nicht mehr als 56 Tage. Massgebend ist der Zeitpunkt der Geburt resp. des Spitalaufenthaltes der Mutter.

Die Bestimmung über den Anspruch auf Betreuungsentschädigung (Art. 16o^{bis}) gilt auch, wenn der Spitalaufenthalt vor dem Inkrafttreten dieser Änderung begonnen hat. Die Entschädigungen werden jedoch frühestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung ausgerichtet und ausschliesslich für die Anspruchsdauer, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen ist.

4.2 Änderungen des Obligationenrechts (OR)

Artikel 329f Absatz 2

Artikel 329f OR wird dahingehend geändert, dass sich der Mutterschaftsurlaub auch bei Hospitalisierung der Mutter nach der Geburt im Sinne von Artikel 16c Absatz 3 E-EOG entsprechend der Dauer der Mutterschaftsentschädigung verlängert.

Artikel 329g 5. Urlaub des andern Elternteils

a. Im Allgemeinen

Absatz 1: Dieser Absatz wird nicht geändert und entspricht dem geltenden Recht.

Absatz 1^{bis}: Diese Bestimmung regelt die Verlängerung des Urlaubs des anderen Elternteils, wenn die Mutter nach der Geburt länger im Spital bleiben muss. Damit dieser Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung der Mutter, höchstens aber um 12 Wochen, verlängert wird, muss die Mutter ab dem Tag der Geburt des Kindes ununterbrochen während mindestens zwei Wochen oder während der 14 Wochen danach hospitalisiert sein. Der Anspruch auf die Verlängerung entsteht erst ab der dritten Woche des Spitalaufenthalts, weil der Vater oder die Ehefrau der Mutter in den

ersten zwei Wochen des Spitalaufenthalts den Urlaub des andern Elternteils nach Absatz 1 beziehen kann.

Absatz 2: Es wird präzisiert, dass die Rahmenfrist nur für den Urlaub nach Absatz 1 gilt.

Absatz 3: Dieser Absatz wird mit der Regel ergänzt, wonach der verlängerte Urlaub bei einem Spitalaufenthalt der Mutter am Stück bezogen werden muss.

Artikel 329i Sachüberschrift, Absatz 1, 1^{bis}, 2 erster Satz und 3 erster Satz

7. Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten oder hospitalisierten Kindes

Die Sachüberschrift wird ergänzt, weil die Bestimmung neu auch den Betreuungsurlaub für ein hospitalisiertes Kind regelt.

Absatz 1: Dieser Absatz übernimmt das geltende Recht und präzisiert, dass es sich um schwere gesundheitlich Beeinträchtigungen nach Artikel 160 EOG handelt.

Absatz 1^{bis}: Die Dauer des Anspruchs auf Betreuungsurlaub ist unterschiedlich, je nach dem ob es sich um einen Urlaub bei einer Hospitalisierung des Kindes oder um einen Urlaub bei einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung des Kindes handelt. Deshalb enthält Absatz 1^{bis} die Regel für Fälle, die auf einem Spitalaufenthalt beruhen. . Ausserdem sind die Bestimmungen zur Rahmenfrist und zum Bezug des Betreuungsurlaubs bei schwerer gesundheitlicher Beeinträchtigung des Kindes sind bei Hospitalisierung des Kindes nicht anwendbar.

Absatz 2: Die Rahmenfrist gilt nur für den Betreuungsurlaub nach Absatz 1, weshalb Absatz 2 entsprechend präzisiert wird.

Absatz 2^{bis}: Auch beim Betreuungsurlaub nach Absatz 1^{bis} ist es unter Umständen nicht notwendig, dass die Eltern jeden Tag beim Kind im Spital bleiben müssen, weshalb auch dieser Urlaub flexibel bezogen werden kann. Allerdings müssen die Urlaubstage während des Spitalaufenthalts und der Genesung bezogen werden. In dieser Zeit nicht bezogene Urlaubstage verfallen.

Absatz 3: Sowohl beim Urlaub nach Absatz 1 als auch beim Urlaub nach Absatz 1^{bis} haben die Eltern Anspruch auf je die Hälfte des Urlaubs. Abweichende Vereinbarungen sind wie unter bisher geltendem Recht möglich.

Artikel 336c Absatz , Buchstabe e^{bis}

Die Bestimmung wird mit dem verlängerten Urlaub des andern Elternteils nach Artikel 329g Absatz 2 OR ergänzt. Diese Verlängerung wird gewährt, wenn die Mutter länger im Spital bleiben muss. Der Kündigungsschutz muss in solchen Fällen gewährleistet sein.

5 Auswirkungen

5.1 Finanzielle Auswirkungen auf die EO

5.1.1 Betriebs- und Kinderzulage sowie Zulage für Betreuungskosten

Die Ausweitung des Anspruchs auf die Betriebszulage für selbstständigerwerbende Mütter, Väter bzw. Ehefrauen der Mütter, betreuende Eltern und Adoptiveltern verursacht zusätzliche Kosten für die EO von rund 20 Millionen Franken für das Jahr 2030, was einem Beitragssatz von 0,0041 Prozent entspricht. Von dieser Ausweitung sind rund 4300 Personen betroffen. Die Tabelle 3 im Anhang zeigt die geschätzten Kosten dieser Änderung.

Die Kinderzulagen, die nach geltendem Recht nur Dienstleistenden ausbezahlt werden, sollen künftig nicht mehr entrichtet werden. Die Kosten der Kinderzulagen für Dienstleistende belaufen sich auf rund 2 Millionen Franken für das Jahr 2030, die Aufhebung dieser Zulage würde somit eine Reduktion der Ausgaben der EO in der Höhe von rund 2 Millionen Franken im Jahr 2030 ergeben, was einem Beitragssatz von 0,0005 Prozent entspricht (Tabelle 3 im Anhang). Im Jahr 2022 erhielten rund 22 000 Dienstleistende (11 %) eine Kinderzulage.

Die Ausweitung der Zulage für Betreuungskosten auf Mütter, Väter bzw. die Ehefrau der Mutter, betreuende Eltern und Adoptiveltern bedeutet für die EO Mehrkosten im Jahr 2030 von rund 1 Million Franken, was einem Beitragssatz von 0,0002 Prozent entspricht (Tabelle 3 im Anhang). Es werden rund 350 Personen zusätzlich Anspruch auf die Zulage haben.

5.1.2 Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und Verlängerung der Entschädigung des anderen Elternteils bei Hospitalisierung der Mutter

Jährlich hatten zwischen 2012 und 2021 durchschnittlich 750 Frauen einen Spitalaufenthalt von über 14 Tagen rund um die Geburt. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer beträgt circa 32 Tage (Medizinische Statistik der Krankenhäuser, 2020). Allerdings ist es nicht möglich zu unterscheiden, ob und wie viele Tage des Spitalaufenthaltes nach der Geburt stattgefunden haben. Entsprechend handelt es sich bei den folgenden Zahlen um eine Maximalschätzung. Die durch die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung von maximal 56 Tagen bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter nach der Geburt des Kindes entstehenden Kosten dürften sich auf maximal 3 Millionen Franken für das Jahr 2030 belaufen, was einem Beitragssatz von 0,0007 Prozent entspricht (Tabelle 3 im Anhang). Die tatsächlichen Kosten dürften aber aus obengenannten Gründen tiefer ausfallen.

Es ist davon auszugehen, dass für diese 750 Fälle auch der andere Elternteil eine Entschädigung erhält. Zwar wird die Entschädigung auch gewährt, wenn der Spitalaufenthalt nicht direkt nach der Geburt erfolgt, aber es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei nur um wenige zusätzliche Fälle handelt. Da es sich bei den 750 Fällen um eine Maximalschätzung handelt, dürfte die Anzahl der begünstigten Väter oder Ehefrauen der Mütter diese Zahl nicht übersteigen. Wird zudem der gleiche

durchschnittliche Spitalaufenthalt angenommen, hätte der andere Elternteil Anspruch auf circa 18 zusätzliche Taggelder. Die Kosten für die Gewährung der Entschädigung an den Vater oder Ehefrau der Mutter, wenn die Mutter länger als zwei Wochen im Spital bleiben muss, belaufen sich somit im Jahr 2030 auf rund 2 Millionen Franken, was einem Beitragssatz von 0,0004 Prozent entspricht (Tabelle 3 im Anhang).

5.1.3 BetreuungsentSchädigung

Nach der neuen Regelung soll bei Hospitalisierung eines minderjährigen Kindes ab dem vierten Tag eine BetreuungsentSchädigung gezahlt werden. Zur Berechnung der finanziellen Auswirkungen wird davon ausgegangen, dass bei einem Spitalaufenthalt von mindestens 21 Tagen ein wegen schwerer gesundheitlicher Beeinträchtigung entschädigter Urlaub von 98 Tagen gewährt wird. Diese Fälle werden daher hier nicht berücksichtigt. Muss das Kind bis 20 Tage im Spital bleiben, wird für die Genesung eine gleich lange Dauer wie für die Hospitalisierung angenommen.

Gemäss aktuellen statistischen Daten müssen pro Jahr ungefähr 20 000 Kinder mindestens vier Tage im Spital bleiben. Für die Berechnung wird weiter von einem durchschnittlichen Tagesansatz von 153 Franken ausgegangen. Für die Berechnung wird davon ausgegangen, dass in allen 20 000 Fällen ein Betreuungsurlaub bezogen wird.

Aufgrund dieser Kriterien werden die zusätzlichen Kosten, die mit der Gewährung der BetreuungsentSchädigung bei Hospitalisierung des Kindes an mindestens vier aufeinanderfolgenden Tagen entstehen, im Jahr 2030 auf rund 85 Millionen Franken geschätzt, was einem Beitragssatz von 0,0175 Prozent entspricht (Tabelle 3 im Anhang).

Tabelle 5–1

Anzahl Fälle von 3-monatigen bis 17-jährigen Patienten, nach Aufenthaltsdauer

	4–9 Tage	10–15 Tage	16–21 Tage	> 21 Tage
Anzahl Fälle pro Tag	12 948	2531	996	3283

Quelle: Medizinische Statistik der Krankenhäuser, 2023

5.1.4 Finanzielle Auswirkungen aller Massnahmen

Die nachfolgende Tabelle 5-2 fasst die finanziellen Auswirkungen der Vorlage auf die EO zusammen. Sie bezieht sich auf das Jahr 2030, zu Preisen von 2023. Die Beträge sind auf eine Million Franken gerundet. Im Anhang finden sich Tabellen mit dem Finanzhaushalt der EO gemäss geltender Ordnung (Tabelle 1), mit der Angleichung der EO-Leistungen (Tabelle 2) sowie mit der zeitlichen Übersicht über die finanziellen Auswirkungen der geplanten Massnahmen dieser Vorlage (Tabelle 3).

Auswirkung der Massnahmen der Angleichung der EO-Leistungen im Jahr 2030

Beträge in Millionen Franken, zu Preisen von 2023

Massnahmen	Änderung der Ausgaben	Beitragssatz in Prozent
Betriebszulagen	20	0.0041
Kinderzulagen	- 2	- 0.0005
Zulage für Betreuungskosten	1	0.0002
Anpassung Höchstbetrag	6	0.0013
Verlängerung Mutterschaftsentschädigung	3	0.0007
Verlängerung Entschädigung des anderen Elternteils	2	0.0004
Betreuungsentschädigung	85	0.0175
Total der Massnahmen	116	0.0238

Die Kosten, welche die vorgeschlagenen Änderungen im EOG hervorbringen, erfordern keine zusätzlichen Finanzierungsquellen und können über die aktuellen EO-Ressourcen finanziert werden.

5.2 Auswirkungen auf den Bund, die Kantone und die Gemeinden

5.2.1 Betriebs- und Kinderzulage sowie Zulage für Betreuungskosten

Die Ausrichtung der Betriebszulage und der Zulage für Betreuungskosten an selbstständigerwerbende Mütter, Väter bzw. die Ehefrau der Mutter, betreuende Eltern und Adoptiveltern hat keine finanziellen Auswirkungen, da die Zulagen durch die EO übernommen werden. Der Bund, die Kantone und die Gemeinden sind von diesen Massnahmen als Arbeitgeber nicht betroffen.

5.2.2 Mutterschaftsentschädigung und Entschädigung des anderen Elternteils

Die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung und der Entschädigung des anderen Elternteils im EOG haben nur geringe finanzielle und rechtliche Auswirkungen auf Bund, Kantone oder Gemeinden. Als Arbeitgeber werden sie ihre Personalreglemente im Bereich Mutterschaftsurlaub und Urlaub des andern Elternteils anpassen müssen. Für den Bund heisst dies, dass sich bei einem längerem Spitalaufenthalt der Mutter nach der Geburt des Kindes die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 16 auf höchstens 24 Wochen verlängern muss, wie dies heute bereits bei einem längeren Spi-

talaufenthalt des Neugeborenen der Fall ist. Artikel 60b Absatz 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV)²² sieht einen bezahlten Urlaub von 20 Arbeitstagen vor, begründet aber das Anspruchsende nicht. Um den Anspruch bei Hospitalisierung der Mutter zu verlängern, ist eine Gesetzesänderung notwendig. Für diese Änderungen sind die finanziellen Auswirkungen gering, da der zu 100 Prozent gewährleistete Lohn teilweise durch das EOG übernommen wird. Zudem führt die längere Ausrichtung der Entschädigung des anderen Elternteils dazu, dass der Arbeitgeber die Kosten für solche Abwesenheiten nicht mehr allein tragen muss.

5.2.3 BetreuungsentSchädigung

Die Ausweitung der Anspruchsvoraussetzungen für den Betreuungsurlaub zieht geringfügige finanzielle Folgen nach sich. Soweit der Bund, die Kantone und die Gemeinden als Arbeitgeber während des Betreuungsurlaubs eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent garantieren und die in dieser Vorlage vorgesehene Regelung übernehmen, fallen beim Bund, bei den Kantonen und bei den Gemeinden die von der Erwerbsersatzordnung nicht entschädigten Lohnkosten an (80% des Lohnes mit Plafond bei 220 Fr. pro Tag). Die Änderungen beim Betreuungsurlaub haben für den Bund keine personellen Konsequenzen. Das dürfte auch für die Kantone gelten, da bereits ein breit funktionierendes und eingespieltes administratives System vorhanden ist.

Je nach anwendbarem Arbeitsrecht können unter Umständen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von kantonalen Verwaltungen oder anderen Einrichtungen von den geänderten Regelungen profitieren. Zudem ist denkbar, dass die Ausweitung der Anspruchsvoraussetzung im EOG zu Einsparungen durch wegfallende Sozialleistungen oder Unterstützungsleistungen führt. Letztlich dürfte dies aber angesichts der geringen Fallzahl nicht ins Gewicht fallen.

5.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Die Ausrichtung der Betriebszulage und der Zulage für Betreuungskosten an selbstständigerwerbende Mütter, Väter bzw. Ehefrauen der Mütter, betreuende Eltern und Adoptiveltern kann mit den aktuellen EO-Ressourcen finanziert werden, ebenso wie die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und der Entschädigung des anderen Elternteils bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter. Diese Änderungen ziehen daher keine höheren Sozialabgaben für die Unternehmen nach sich und dürften einen positiven Effekt auf die Wirtschaft und insbesondere auf Selbstständige haben, da ihre Fixkosten damit besser berücksichtigt werden.

Bei der Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung sind die Frauen zwar länger vom Arbeitsplatz abwesend, was zusätzliche Kosten mit sich bringt. Diese werden aber ausgeglichen, indem die Verlängerung des Urlaubs zu 80 Prozent entschädigt wird. Auch die Verlängerung der Entschädigung des andern Elternteils dürfte sich positiv auswirken, da heute in solchen Fällen der andere Elternteil nicht selten der Arbeit fernbleibt, sei es in Form von Urlaub oder unverschuldeter

²² SR 172.220.111.3

Arbeitsverhinderung, um sich um das Kind zu kümmern, wenn die Mutter nach der Geburt länger im Spital bleiben muss. Die Einführung einer solchen Verlängerung dürfte daher die Arbeitgeber entlasten, da sie die Kosten nicht mehr allein tragen müssen. Zudem wird sich die Zahl der Fälle in Grenzen halten.

Mit der Ausweitung der Anspruchsvoraussetzungen dürften mehr Familien Anspruch auf den Betreuungsurlaub haben. Die objektive Grenze von vier Tagen als Anspruchsvoraussetzung dürfte dazu beitragen, dass für die betroffenen Familien und Arbeitgeber einfacher feststellbar ist, ob ein Anspruch auf den Betreuungsurlaub besteht. Das führt zum einen zu mehr Rechtssicherheit, trägt aber gleichzeitig auch dazu bei, dass Taggelder rascher ausbezahlt werden können. Die Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen haben höchstens marginale wirtschaftliche Auswirkungen. Zudem wird der Betreuungsurlaub auch bei Hospitalisierung des Kindes die Unternehmen entlasten. Denn Eltern, deren Kind im Spital ist, können nicht zur Arbeit gehen. Mit der vorgeschlagenen Änderung würde ihre Abwesenheit durch einen von der EO zu 80 Prozent des Lohns entschädigten Urlaub kompensiert.

5.4 Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau und die Gesellschaft

Die Mutterschaftsentschädigung, die Entschädigung des anderen Elternteils, die Betreuungs- und Adoptionsentschädigung beruhen auf denselben Regelungen und Grundsätzen wie die Grundentschädigung für Dienstleistende: Die Entschädigung entspricht 80 Prozent des unmittelbar vor Eintreten des versicherten Risikos erzielten Einkommens. Derzeit beträgt die Grundentschädigung maximal 220 Franken pro Tag; diesbezüglich gibt es also keine Ungleichbehandlung.

Für Dienstleistende – überwiegend Männer – werden jedoch unter bestimmten Bedingungen auch noch Nebenleistungen (Kinderzulagen, Zulage für Betreuungskosten oder Betriebszulagen) ausgerichtet. Die Grundentschädigung und die Kinderzulagen betragen maximal 275 Franken pro Tag. Diese Leistungen werden nicht an Bezügerinnen und Bezüger von durch die EO entschädigten Urlauben ausgerichtet.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen für die verschiedenen Zulagen sollen alle Kategorien von EO-Empfängern und -Empfängerinnen gleichgestellt und Ungleichbehandlungen zwischen den verschiedenen über die EO entschädigten Urlaube beseitigt werden.

Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Urlaubs für den andern Elternteil führt zu einer Verbesserung der Situation der Eltern, wenn die Mutter nach der Geburt über längere Zeit im Spital bleiben muss. Der andere Elternteil erhält damit die Möglichkeit, das Kind betreuen zu können, und muss keinen Urlaub oder unbezahlten Urlaub dafür nehmen mit dem Risiko, für eine bestimmte Zeit keinen Lohn zu erhalten. Diese Regelung ist auch für Arbeitgeber von Vorteil, da sie die Kosten für die Abwesenheit der Person im Betrieb nicht alleine tragen müssen.

Die Gewährung der Betreuungsentuschädigung bei Hospitalisierung des Kindes klärt die Situation für die Eltern und ihre Arbeitgebenden und bietet eine einheitliche Entschädigung.

6 Rechtliche Aspekte

6.1 Verfassungsmässigkeit

Die Änderungen des EOG zur Einführung der Mutterschaftsversicherung basieren auf Artikel 116 Absatz 3 und 4 der Bundesverfassung (BV)²³. Diese Bestimmung definiert weder Art noch Umfang der Versicherungsleistung bei Mutterschaft und lässt damit dem Gesetzgeber einen grossen Gestaltungsspielraum. Der Verfassungsauftrag deckt ein breites Spektrum von möglichen Leistungen, die umgesetzt werden können, darunter Leistungen bei Elternschaft, Adoptivelternschaft und Betreuung. Die Änderungen des OR beruhen auf Artikel 122 BV.

Das EOG untersteht dem Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)²⁴, das seit dem 1. Januar 2003 in Kraft ist. Alle im Rahmen dieser Vorlage vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind mit dem ATSG vereinbar.

Die vorgeschlagene Änderung ist verfassungskonform.

6.2 Vereinbarkeit mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz

Die EU hat zwecks Erleichterung der Freizügigkeit Regelungen zur Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit geschaffen. Die Schweiz nimmt seit dem Inkrafttreten des Abkommens vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (Freizügigkeitsabkommen)²⁵ am 1. Juni 2002 an diesem Koordinationssystem teil. Das EU-Recht sieht keine Harmonisierung der einzelstaatlichen Systeme der sozialen Sicherheit vor. Die Mitgliedstaaten können die Einzelheiten ihrer Systeme der sozialen Sicherheit unter Beachtung der europarechtlichen Koordinationsgrundsätze selber festlegen. Dies gilt aufgrund des revidierten Übereinkommen zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA-Übereinkommens²⁶ auch in den Beziehungen zwischen der Schweiz und den übrigen EFTA-Staaten. Nach dem neuen) EFTA revidiert, gilt dies auch für die Beziehungen zwischen der Schweiz und den anderen EFTA-Staaten\$.

Die Betriebszulagen ergänzen die Mutterschaftsentschädigung, die Entschädigung des andern Elternteils sowie die Betreuungs- und Adoptionsentschädigung. Leistungen bei Mutterschaft sowie Erwerbsersatz für Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern können, je nach Ausgestaltung, im internationalen Kontext als Familienleistungen oder als Leistungen bei Mutterschaft qualifiziert werden.

Die Ausgestaltung der Familienleistungen und der Leistungen bei Mutterschaft muss den internationalen Verpflichtungen Rechnung tragen, welche die Schweiz auf

²³ SR 101

²⁴ SR 830.1

²⁵ SR 0.142.112.681

²⁶ SR 0.632.31

diesem Gebiet übernommen hat. Die Schweiz wendet aufgrund des Freizügigkeitsabkommens mit der EU sowie des revidierten EFTA-Übereinkommens die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 (VO 883/2004)²⁷ und 987/2009²⁸ an. Diese gelten auch für Familienleistungen und Leistungen bei Mutterschaft, die im Anwendungsbereich des EOG liegen (Art. 28a EOG). Nach der VO 883/2004 ist die Schweiz verpflichtet, Staatsangehörige eines EU- bzw. EFTA-Staates gleich zu behandeln wie Schweizer Bürger (Art. 4 VO 883/2004). Die Mutterschafts- und die Betreuungsentschädigung sind daher auch EU-/EFTA-Staatsangehörigen zu gewähren, sofern sie die erforderlichen Voraussetzungen, nötigenfalls unter Mitberücksichtigung von entsprechenden Versicherungszeiten in einem EU-/EFTA-Staat, erfüllen (Art. 6 VO 883/2004). Auch bei Wohnsitz in einem EU- oder EFTA-Staat ist Staatsangehörigen eines EU- bzw. EFTA-Staates die Mutterschafts- und die Betreuungsentschädigung zu gewähren (Art. 7 VO 883/2004). Die vorstehenden Ausführungen gelten gleichermaßen für die die Mutterschafts- und Betreuungsentschädigungen ergänzenden Betriebszulagen. Die Bestimmungen der vorliegenden Revision sind vereinbar mit den erwähnten Koordinierungsvorschriften.

Einzig das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz²⁹ der IAO dürfte für die Schweiz im Zusammenhang mit diesem Entwurf, genauer dem Teil über die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei Hospitalisierung der Mutter, verbindliche Normen enthalten. Das Übereinkommen sieht jedoch zu diesem speziellen Punkt nichts vor. Im Übrigen enthält kein von der Schweiz ratifiziertes internationales Übereinkommen Normen in Bezug auf die anderen Änderungsvorschläge des Entwurfs. Die geplante Harmonisierung der verschiedenen Erwerbsausfallregelungen verbessert indessen die Gleichstellung von Männern und Frauen, was insbesondere den Verpflichtungen aus dem UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau entspricht³⁰. Dieser Vorschlag stellt daher kein Problem im Hinblick auf die internationalen Verpflichtungen der Schweiz dar.

6.3 Erlassform

Das Gesetz ergeht in der Form des ordentlichen Bundesgesetzes nach Artikel 164 der Bundesverfassung.

6.4 Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen

Die Vorlage enthält die folgenden Delegationen von Rechtsetzungsbefugnissen:

- Es wird dem Bundesrat die Kompetenz erteilt, den Anspruch auf Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung zu regeln, wenn das Neugeborene und die Mutter nach der Geburt im Spital bleiben müssen.

²⁷ SR 0.831.109.268.1

²⁸ SR 0.831.109.268.11

²⁹ SR 0.822.728.3

³⁰ SR 0.108

-
- Bei der Zulage für Betreuungskosten legt er den Höchstbetrag der Entschädigung fest.
 - Für die Regelung des Anspruchs auf Betriebszulagen für mitarbeitende Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb ist jeweils eine Delegationsnorm enthalten, analog der Regelung für Dienstleistende. Der Bundesrat erhält zudem die Kompetenz, bei den einzelnen Urlauben die Modalitäten für die Ausrichtung der Betriebszulage an Selbstständigerwerbende zu regeln.
 - Der Bundesrat erhält ferner die Zuständigkeit, den Anspruch auf Adoptionsentschädigung für Personen zu regeln, die in den neun Monaten vor der Aufnahme des Kindes zur Adoption nicht obligatorisch versichert waren oder die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit die allgemeinen Voraussetzungen nicht erfüllen.

Anhang 1: Budget gemäss geltender Ordnung Finanzperspektiven der EO gemäss geltender Ordnung

Beträge in Millionen Franken / Zu Preisen von 2023 (1)

Stand: definitive Abrechnung 2022

Jahr	Ausgaben							Einnahmen Total Einnahmen	Umlage- ergebnis Umlage- ergebnis	Kapital- ertrag Ertrag der Anlagen	Betriebs- ergebnis Betriebs- ergebnis	Stand des EO- Fonds		Indikatoren						
	Dienst- leistende	Mutterschaft	Vaterschaft	Betreuungs- urlaub	Adoption	Total Ausgaben	Kapital					davon liquide Mittel	BS Dienst- leistende in AHV-Lohn-%	BS Mutter- schaft in AHV- Lohn-%	BS Vater- schaft in AHV- Lohn-%	BS Betreuungs- urlaub in AHV- Lohn-%	BS Adoption in AHV-Lohn- %	BS Total in AHV-Lohn-%	Liquide Mittel in % der Ausgaben	
	(2)	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	(2)	(2)					(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)		
2022	761	947	160	7		1 875	2 092	217	- 184	33	1 615	1 405	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	75.0	
2023	813	6.8 1 017	7.4 173	8.6 14	98.9 0.1	2 017	2 189	4.7 172	63	235	1 850	1 631	0.19	0.23	0.04	0.00	0.00	0.46	80.9	
2024	804	-1.1 1 027	1.0 176	1.7 17	23.7 0.1	2 024	2 220	1.4 196	32	227	2 077	1 855	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	91.6	
2025	802	-0.2 1 040	1.3 179	1.8 18	6.1 0.1	2 040	2 256	1.6 217	38	254	2 331	2 106	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	103.2	
2026	800	-0.2 1 051	1.1 182	1.6 18	1.0 0.1	2 052	2 288	1.4 236	43	279	2 610	2 382	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	116.1	
2027	798	-0.3 1 060	0.8 185	1.3 18	0.8 0.1	2 061	2 315	1.2 254	49	303	2 913	2 682	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	130.1	
2028	800	0.3 1 072	1.1 188	1.6 18	1.2 0.1	2 078	2 351	1.5 273	55	328	3 241	3 006	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	144.7	
2029	803	0.4 1 083	1.1 191	1.6 19	1.2 0.1	2 096	2 387	1.5 291	62	353	3 594	3 355	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	160.1	
2030	856	6.5 1 136	4.9 201	5.5 20	5.1 0.1	2 213	2 424	1.5 211	67	278	3 872	3 630	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	164.0	
2031	860	0.4 1 148	1.0 204	1.6 20	1.2 0.1	2 232	2 461	1.5 229	73	302	4 174	3 928	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	176.0	
2032	865	0.6 1 160	1.0 207	1.5 20	1.2 0.1	2 252	2 499	1.6 247	79	326	4 500	4 251	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	188.7	
2033	870	0.5 1 171	1.0 210	1.5 20	1.2 0.1	2 272	2 538	1.6 267	86	352	4 853	4 599	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	202.4	

Erläuterungen

- (1) Abrechnungsjahr zu laufenden Preisen
- (2) Vorjahresveränderungsraten in Prozent
- (3) Inkrafttreten per 01.01.2023
- (4) BS: Beitragssatz



Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung vom 20.09.2023, in %

BSV, 11.10.2023

Jahr	2023	2024	2025	2026	2027
Lohnindex	2.2	2.2	2.0	1.7	1.5
Preis	2.2	1.9	1.1	1.0	1.0

Rentenanpassungen: alle zwei Jahre

Szenario A-00-2020 Bundesamt für Statistik BFS

Anhang 2: Budget mit Angleichung der EO-Leistungen

Finanzperspektiven der EO mit Angleichung der EO-Leistungen

Erläuternder Bericht

Beträge in Millionen Franken / Zu Preisen von 2023 (1)

Stand: definitive Abrechnung 2022

Jahr	Ausgaben										Einnahmen	Umlage- ergebnis	Kapital- ertrag	Betriebs- ergebnis	Stand des EO- Fonds		Indikatoren						
	Dienst- leistende	Mutterschaft	Vaterschaft	Betreuungs- urlaub	Adoption	Total Ausgaben	Total Einnahmen	Umlage- ergebnis	Ertrag der Anlagen	Betriebs- ergebnis					Kapital	davon liquide Mittel	BS Dienst- leistende in AHV-Lohn-%	BS Mutter- schaft in AHV- Lohn-%	BS Vater- schaft in AHV- Lohn-%	BS Betreuungs- urlaub in AHV- Lohn-%	BS Adoption in AHV-Lohn- %	BS Total in AHV-Lohn-%	Liquide Mittel in % der Ausgaben
	(2)	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
2022	761	947	160	7		1 875	2 092	217	- 184	33	1 615	1 405	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	75.0				
2023	813	1 017	173	8.6	14	2 017	2 189	172	63	235	1 850	1 631	0.19	0.23	0.04	0.00	0.00	0.46	80.9				
2024	804	1 027	176	1.7	17	2 025	2 220	196	32	227	2 077	1 855	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	91.6				
2025	802	1 040	180	1.8	18	2 040	2 256	216	38	254	2 331	2 105	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	103.2				
2026	800	1 051	182	1.6	18	2 052	2 288	236	43	279	2 610	2 381	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	116.0				
2027	797	1 075	191	4.8	100	2 164	2 315	152	47	199	2 809	2 577	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	119.1				
2028	799	1 088	194	1.6	102	2 184	2 351	167	51	218	3 027	2 792	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	127.8				
2029	803	1 099	197	1.6	104	2 203	2 387	184	56	239	3 266	3 028	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	137.4				
2030	860	1 154	208	5.6	106	2 329	2 424	95	59	154	3 421	3 178	0.18	0.24	0.04	0.02	0.00	0.48	136.5				
2031	863	1 166	211	1.5	108	2 349	2 461	113	62	175	3 596	3 349	0.17	0.24	0.04	0.02	0.00	0.47	142.6				
2032	868	1 178	214	1.5	110	2 370	2 499	130	66	196	3 791	3 541	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	149.4				
2033	871	1 189	218	1.4	112	2 390	2 538	149	70	218	4 010	3 756	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	157.2				

Erläuterungen

- (1) Abrechnungsjahr zu laufenden Preisen
- (2) Vorjahresveränderungsraten in Prozent
- (3) Inkrafttreten per 01.01.2023
- (4) BS: Beitragssatz



Annahmen über die wirtschaftliche Entwicklung vom 20.09.2023, in %

BSV, 24.10.2023

Jahr	2023	2024	2025	2026	2027
Lohnindex	2.2	2.2	2.0	1.7	1.5
Preis	2.2	1.9	1.1	1.0	1.0

Rentenanpassungen: alle zwei Jahre

Szenario A-00-2020 Bundesamt für Statistik BFS

Anhang 3: Massnahmen der Angleichung der EO-Leistungen

Finanzielle Auswirkungen der Massnahmen zur Angleichung der EO-Leistungen

Erläuternder Bericht

Beträge in Millionen Franken / Zu Preisen von 2023

Stand: definitive Abrechnung 2022

Jahr	Betriebszulagen für selbständigerwerbende Eltern		Kinderzulage für Dienstleistende		Zulage für Betreuungskosten für Eltern		Anpassung Höchstbetrag		Verlängerung Mutterschaftsurlaub bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter		Verlängerung Urlaub des andern Elternteils bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter		Betreuungsurlaub bei Spitalaufenthalt des Kindes		Veränderung Ausgaben	Veränderung Einnahmen	Wirkung Total	Summe der Beitragssätze	
	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Ausgaben	Beitragssatz	Saldo aller Massnahmen	Saldo aller Massnahmen	Einnahmen - Ausgaben	Beitragssatz	
	1)		2)		3)		4)		5)		6)		7)						
2022	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0	0.00000
2023	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0	0.00000
2024	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0	0.00000
2025	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0	0.00000
2026	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0	0.00000
2027	16	0.00348	-2	-0.00048	1	0.00023	1	0.00026	3	0.00066	2	0.00041	81	0.01745	102	0	-102	0	0.02201
2028	18	0.00381	-2	-0.00046	1	0.00023	1	0.00028	3	0.00066	2	0.00041	83	0.01752	106	0	-106	0	0.02245
2029	18	0.00373	-2	-0.00045	1	0.00023	1	0.00028	3	0.00066	2	0.00041	84	0.01761	108	0	-108	0	0.02247
2030	20	0.00409	-2	-0.00050	1	0.00023	6	0.00130	3	0.00069	2	0.00043	85	0.01753	116	0	-116	0	0.02377
2031	20	0.00400	-2	-0.00049	1	0.00023	6	0.00114	3	0.00069	2	0.00043	87	0.01760	117	0	-117	0	0.02360
2032	20	0.00391	-2	-0.00048	1	0.00023	5	0.00099	3	0.00069	2	0.00043	88	0.01764	117	0	-117	0	0.02341
2033	19	0.00382	-2	-0.00047	1	0.00022	4	0.00081	4	0.00069	2	0.00043	90	0.01767	118	0	-118	0	0.02317

Erläuterungen

BSV, 24.10.2023

1) gemäss Mo. Maury Pasquier 19.4270 - Betriebszulage bei Mutterschaftsentschädigung von Selbständigerwerbenden.

2) EOG-Gesetzesänderung im Rahmen der Mo. Bertschy 22.3778 - EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft

3) EOG-Gesetzesänderung im Rahmen der Mo. Bertschy 22.3778 - EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft

4) EOG-Gesetzesänderung im Rahmen der Mo. Bertschy 22.3778 - EO-Entschädigungen. Gleiche maximale Tagessätze bei Militärdienst und Mutterschaft

5) gemäss Mo. SGK-S 23.3015 - Längeren Spitalaufenthalt der Mutter kurz nach der Geburt beim Mutterschaftsurlaub und bei der Mutterschaftsentschädigung angemessen berücksichtigen

6) EOG-Gesetzesänderung im Rahmen der Mo. SGK-S 23.3015 - Längeren Spitalaufenthalt der Mutter kurz nach der Geburt beim Mutterschaftsurlaub und bei der Mutterschaftsentschädigung angemessen berücksichtigen

7) gemäss Mo. Müller 22.3608 - Betreuungsentschädigung. Betreuung von schwer kranken Kindern im Spital gewährleisten und die Lücke im Vollzug schliessen

Anhang 4: Übersichtstabelle über die im erläuternden Bericht verwendeten Daten

Zitat, Fundstelle	Quelle, Herleitung, Annahmen	Letzte Aktualisierung
<p>S. 35: Die Ausweitung des Anspruchs auf die Betriebszulage (...) zusätzliche Kosten für die EO von rund <u>20 Millionen</u> Franken für das Jahr 2030, was einem Beitragssatz von <u>0,0041 Prozent</u> entspricht.</p> <p>Von dieser Ausweitung sind rund <u>4'300 Personen</u> betroffen.</p>	<p><i>Gemäss EO Register, Stand Oktober 2023 erhalten höchstens selbstständigerwerbende Personen eine Betriebszulage. Mütter während 98 Tagen, der andere Elternteil während 14 Tagen</i></p>	20.10.2023
<p>S. 35: Im Jahr 2022 erhielten rund 22'000 Dienstleistende (11%) eine Kinderzulage.</p>	<p><i>EO Register, Stand Oktober 2023</i></p>	20.10.2023
<p>S. 35: Die Kosten der Kinderzulagen für Dienstleistende belaufen sich auf rund <u>2 Mio.</u> Franken für das Jahr 2030, (...) was einem Beitragssatz von <u>0,0005 Prozent</u> entspricht.</p>	<p><i>Einsparung der aktuellen und aktuell vorgesehenen Kosten im EO-Finanzhaushalt vom 28.09.2023 für Kinderzulage für Dienstleistende.</i></p>	28.09.2023
<p>S: 35: Die Ausweitung der Zulage für Betreuungskosten (...) Mehrkosten im Jahr 2030 von <u>rund 1 Mio.</u> Franken, was einem Beitragssatz von <u>0,0002 Prozent</u> entspricht.</p> <p>Es werden rund 350 Personen zusätzlich Anspruch auf die Zulage haben.</p>	<p><i>Es wird angenommen, dass im Mittel rund 3'000 Franken pro Fall entschädigt wird.</i></p> <p><i>Gemäss EO Register, Stand Oktober 2023.</i></p>	20.10.2023

<p>S. 35: Jährlich hatten zwischen 2012 und 2021 durchschnittlich <u>750 Frauen</u> einen Spitalaufenthalt von über 14 Tagen rund um die Geburt. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer beträgt circa <u>32 Tage</u>.</p> <p>Die (...) entstehenden Kosten dürften sich auf maximal 3 Millionen Franken für das Jahr 2030 belaufen, was einem Beitragssatz von 0,0007 Prozent entspricht</p> <p>S. 36: Die Kosten (...) belaufen sich somit auf rund <u>2 Millionen Franken</u>.</p>	<p><i>Medizinische Statistik der Krankenhäuser 2020</i></p>	<p>28.09.2023</p>
<p>S. 36: Gemäss aktuellen statistischen Daten müssen pro Jahr ungefähr <u>20 000 Kinder</u> mindestens vier Tage im Spital bleiben.</p> <p>Die Mehrkosten (...) belaufen sich somit auf rund 85 Mio. Franken für das Jahr 2030.</p>	<p><i>Medizinische Statistik der Krankenhäuser 2023</i></p>	<p>28.09.2023</p>
<p>S. 37.: <u>Table 5-2</u></p>	<p><i>Die Anzahl betroffener Personen wurde immer mit Hilfe der Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung. Ergebnisse des Referenzszenarios (OFS, 2020) projiziert.</i></p>	<p>28.09.2023</p>

	<i>Die Lohn- und Preisentwicklung, die in den Berechnungen wahrgenommen wurden, basieren auf der Konjunkturprognose des SECO (28.09.2023)</i>	
--	---	--