

## SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDSAUSGLEICHSKASSEN

Kapellenstrasse 14  
3001 Bern  
Tel. 058 796 99 88  
info@vvak.ch

## KONFERENZ DER KANTONALEN AUSGLEICHSKASSEN

Genfergasse 10  
3011 Bern  
Tel. 031 311 99 33  
info@ahvch.ch

Eidg. Departement des Innern (EDI))  
Frau Bundesrätin  
Elisabeth Baume-Schneider

Per E-Mail an :  
[sekretariat.abel@bsv.admin.ch](mailto:sekretariat.abel@bsv.admin.ch)

Bern, 29. Februar 2024

### **Vernehmlassungsverfahren Angleichung der EO-Leistungen**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 22. Dezember 2023 haben Sie uns den Gesetzesentwurf zur Teilrevision des Bundesgesetzes über den Erwerb ersatz (EOG) bezüglich Angleichung der EO-Leistungen zugestellt. Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verweisen auf unsere nachfolgenden Bemerkungen und Vorschläge.

Einleitend sei daran erinnert, dass gemäss geltendem Recht gewisse Leistungen wie Kinderzulagen, Betreuungszulagen oder Betriebszulagen, welche nebst der EO nur Dienstleistenden ausbezahlt werden und nicht den Müttern, Vätern, Ehefrauen der Mütter, betreuenden oder adoptierenden Eltern. Im Sinne der Gleichbehandlung sind diese Unterscheidungen nicht mehr gerechtfertigt, weshalb wir die im vorliegenden Gesetzesentwurf vorgesehene Angleichung begrüssen.

Zudem klärt die Beschränkung der Betreuungskosten auf ausserfamiliäre Betreuung, sowohl für Dienstleistende wie auch für Mütter, die Art der Kosten, die gedeckt werden können. Was die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter sowie die Einführung einer Betreuungsentschädigung bei Hospitalisierung des Kindes anbelangt, so antworten diese unzweifelhaft auf Situationen aus der Praxis, die Gegenstand von Gesuchen an die Ausgleichskassen waren.

### **1. Angleichung der Nebenleistungen**

#### **1.1. Ausdehnung des Rechts auf Betriebszulagen (Art. 16<sup>fter</sup>, Art. 16<sup>lter</sup>, Art. 16<sup>rter</sup>, Art. 16<sup>wter</sup> EOG)**

#### **Geltendes Recht**

Sinn und Zweck der Betriebszulagen ist es, Selbständigerwerbenden während des Erwerbsausfalls einen Teil ihrer Fixkosten (z.B. Geschäftsmiete, Löhne der Mitarbeitenden) zurückzu-

erstatten. Selbständigerwerbende Personen, die Dienst leisten und laufende Betriebskosten tragen, weil sie sich während des Dienstes nicht um das Unternehmen kümmern können, haben heute Anspruch auf eine tägliche Betriebszulage von CHF 75.-. Sie erlaubt es, die anfallenden Kosten auf pauschale Art und Weise zu decken, sofern sie nicht aus unselbständiger Erwerbstätigkeit ein höheres Einkommen erzielen.

Anspruch auf Betriebszulagen haben Dienstleistende, die als mitarbeitende Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind, wenn wegen ihrer längeren Dienstleistung eine Ersatzkraft angestellt werden muss. Sie müssen eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 12 Tagen absolviert haben und während mindestens 10 Tagen durch eine Hilfskraft mit einem durchschnittlichen Tageslohn, der gleich oder höher als die Betriebszulage ist, ersetzt worden sein.

### **Vorlage**

Die Betriebszulage kann ebenfalls Selbständigerwerbenden ausbezahlt werden, die Betriebskosten zu tragen haben, weil sie sich wegen Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils, wegen Adoption oder Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten oder hospitalisierten Kindes nicht um ihr Unternehmen kümmern können. Die Zulage ist nicht geschuldet, wenn sie aus einer unselbständigerwerbenden Tätigkeit ein höheres Einkommen erzielen als aus ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Die Betriebszulage für Personen, die als mitarbeitenden Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind und für welche eine Ersatzkraft angestellt werden muss, kann auch an Mütter, an den anderen Elternteil, die Adoptiveltern oder an Eltern, die Betreuungsaufgaben bei einem gesundheitlich schwer beeinträchtigten oder hospitalisierten Kind übernehmen müssen, ausgerichtet werden.

### **Stellungnahme**

Die Mutter, der andere Elternteil, die Adoptiveltern oder Eltern mit Betreuungsaufgaben bei einem gesundheitlich schwer beeinträchtigten oder hospitalisierten Kind haben die gleichen Betriebskosten wie Dienstleistende. Die Ausweitung des Rechts auf Betriebszulagen garantiert eine Gleichbehandlung aller selbständigerwerbenden Personen mit Betriebskosten.

Die Ausweitung des Rechts auf die Betriebszulage für Personen, die als mitarbeitende Familienmitglieder in einem Landwirtschaftsbetrieb tätig sind und für welche ein Ersatz angestellt werden muss, garantiert ebenfalls eine Gleichbehandlung. Derzeit ist die Zahl der Gesuche von Dienstleistenden gering und lässt darauf schliessen, dass für die anderen EO-Zulagen nicht viele Gesuche eingehen sollten.

Die Bedingungen von mindestens 12 Tagen Absenz und 10 Tagen Ersatz werden in der Mutterschaftsentschädigung, im Urlaub für den anderen Elternteil, bei der Adoptions- und Betreuungentschädigung nicht erwähnt. In dieser Hinsicht ist die Gleichbehandlung nicht optimal. Tatsächlich kann der Adoptions- und Betreuungsurlaub zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Es kann sein, dass ein Elternteil 7 Tage Urlaub nimmt, was mit der Behandlung des Gesuches eines Dienstleistenden nicht übereinstimmen würde.

## **1.2. Aufhebung der Kinderzulage (Art. 6 EOG)**

### **Geltendes Recht**

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. Sie beträgt CHF 22.- pro Kind und pro Tag und ergänzt die Grundentschädigung. Die Grundentschädigung und die

Kinderzulagen dürfen zusammengenommen den Höchstbetrag der Erwerbsausfallentschädigung von CHF 275.- pro Tag nicht überschreiten.

### Vorlage

Aufhebung der Kinderzulagen für Dienstleistende.

### Stellungnahme

Diese Aufhebung verhindert eine Überentschädigung, da die dienstleistende Person bereits die Familienzulagen erhält. Zudem garantiert dies eine Gleichbehandlung der Zulagen für Mutterschaft, den anderen Elternteil, die Adoption und Betreuung. Tatsächlich wurde nämlich diese Zulage den anderen Begünstigten nicht gewährt.

### **1.3. Präzisierungen betreffend Zulage für Betreuungskosten** (Art. 16fbis, Art. 16lbis, Art. 16rbis, Art. 16wbis EOG)

#### Geltendes Recht

Dienstleistenden, die mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben, haben 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. 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. Vergütet werden die tatsächlichen Kosten ab CHF 20.- pro Tag, jedoch höchstens CHF 75.- pro Dienstag.

Die Zulage für Betreuungskosten soll einen Teil der dienstbedingten zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung decken.

#### Vorlage

Künftig werden mit der Zulage für Betreuungskosten nur Kosten für die familienergänzende Betreuung zurückerstattet. Der Dienstleistende erhält die Zulage für Betreuungskosten, weil er sich wegen des Dienstes nicht mehr um seine 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.

#### Stellungnahme

Die Auszahlung einer Zulage für Betreuungskosten an einen Elternteil, der im Rahmen der EO Urlaub bezieht, sollte selten sein, könnte aber in gewissen speziellen Situationen, wie z.B. aus gesundheitlichen Gründen, gerechtfertigt sein.

### **2. Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter** (Art. 16c, Abs. 3, Einführungssatz, Bst. a, und 5, Art. 16k, Abs. 5 und 6 EOG)

#### Geltendes Recht

Es gibt keine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter. Hingegen verlängert sich bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen die Dauer der Ausrichtung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um 56 Tage, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt

und die Mutter nachweist, dass sie zum Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

### **Vorlage**

Muss die Mutter innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt mindestens zwei Wochen im Spital verweilen, wird die Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisation länger ausbezahlt, höchstens aber um 56 Tage. Der erste Tag dieser Frist von 14 Tagen ist der Tag der Geburt.

Die Frist von zwei Wochen gilt neu auch für das Neugeborene, so dass 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 Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung besteht.

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 anderen Elternteils um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch bis zum 97. Tag ab der Niederkunft (d.h. höchstens 84 zusätzliche Taggelder). Der entsprechend verlängerte Urlaub des anderen Elternteils muss ab dem 15. Hospitalisierungstag ununterbrochen bezogen werden.

### **Stellungnahme**

Es macht Sinn, dass die Hospitalisierung des Neugeborenen für die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes innerhalb von zwei Wochen nach der Geburt erfolgen muss, ebenso die Verlängerung im Falle einer Hospitalisierung der Mutter. Die Zusprache der Verlängerung an den anderen Elternteil stellt sicher, dass während der ersten Lebenswochen des Neugeborenen mindestens ein Elternteil anwesend sein kann.

Es ist trotzdem darauf hinzuweisen, dass wir von einem Aufschub des Mutterschaftsurlaubes (vor dem 1. Juli 2021) zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes und ab Januar 2024 zu einer Verlängerung des Urlaubes im Todesfall der Mutter oder des anderen Elternteils übergegangen sind. Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes bei Hospitalisation der Mutter vor und eine Verlängerung des Urlaubes für den anderen Elternteil bei Hospitalisation der Mutter, ganz zu schweigen von der Möglichkeit auf eine Zulage für Betreuungskosten.

## **3. Betreuungentschädigung (art. 16n, Art. 16obis, Art. 16p, Abs.1 und 5, Art. 16q, Abs.2 und 2bis)**

### **Geltendes Recht**

Die Betreuungentschädigung 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 Art. 16o 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.

### **Vorlage**

Der vorliegende Entwurf möchte den Anspruch auf die Fälle ausweiten, in denen das Kind an mindesten vier aufeinanderfolgenden Tagen hospitalisiert werden muss und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. In diesem Fall ist der Urlaubsanspruch auf die Dauer der Hospitalisation und der anschliessenden Genesung begrenzt. Die Genesungsdauer muss ärztlich bescheinigt werden und beträgt maximal drei Wochen. Jede Hospitalisierung, auch wenn es mehrere pro Jahr sind, begründet einen neuen Anspruch auf Entschädigung und auf Betreuungsurlaub.

### **Stellungnahme**

Die Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung erlaubt es den Eltern bei ihrem hospitalisierten Kind zu sein. Im Moment haben wenige Personen Anspruch auf diese Entschädigung. Ein Elternteil kann zunächst Anspruch auf Betreuungsentschädigung wegen Hospitalisierung der Mutter haben und anschliessend Anspruch auf Betreuungsentschädigung für ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind. Was ist aber mit einem zunächst gesundheitlich schwer beeinträchtigten, dann aber stabilen und immer noch hospitalisierten Kind? In diesem Fall haben die Eltern keinen Anspruch mehr auf Betreuungsentschädigung für gesundheitlich schwer beeinträchtige Kinder, da die Bedingungen nicht mehr erfüllt sind.

Aus unserer Sicht betreffen die Situationen, die am meisten Präzisierungen in den Weisungen für die Fachleute benötigen, vor allem die Verwaltung und Koordination der Betreuungsentschädigungen, wenn der Anspruch zwischen den Eltern im gleichen Zeitraum aufgeteilt wird und bei Teilzeitarbeitenden.

Wenn auch Art. 160<sup>bis</sup> einen Spitalaufenthalt von 4 Tagen als Voraussetzung definiert, stellt sich doch die Frage, weshalb anhand der Anzahl Tage Rückschlüsse auf den Schweregrad der Hospitalisierung gemacht werden kann.

## **4. Schlussfolgerungen:**

Die Durchsicht des vorgeschlagenen Entwurfs lässt den Schluss zu, dass dieser dem Wunsch nach Angleichung gemäss Erläuterungsbericht des Bundesrates entspricht und es erlaubt, die verschiedenen im Bereich der EO eingereichten parlamentarischen Vorstösse zu berücksichtigen. Zudem kann festgestellt werden: Die Anzahl der kürzlich eingereichten und bereits behandelten Vorstösse in den eidgenössischen Räten lässt darauf schliessen, dass diese Thematik in naher Zukunft weitere Änderungen mit sich bringen wird.

Die Aufhebung der Kinderzulage und die genaue Abgrenzung der Betreuungsentschädigung im System der Militär-EO bewirken eine einfachere Behandlung der betroffenen Fälle und sollten zu keiner Opposition oder zu diesbezüglichen Anwendungsfragen führen.

Die Angleichung der Mutterschaftsentschädigung an die Dauer des verlängerten Spitalaufenthaltes der Mutter nach der Niederkunft führt zu neuen Situationen, die in Verbindung mit dem Recht auf Urlaubsverlängerung, das der andere Elternteil während der Hospitalisierung der Mutter geltend machen könnte, zu behandeln sind. Wie vorgängig ausgeführt, führen die neuen Anspruchsbedingungen für die Betreuungsentschädigung und die Ausweitung der möglichen Bezüger unweigerlich zu zahlreichen Anwendungsfragen bezüglich der Ansprüche, die beide Elternteile quasi gleichzeitig geltend machen könnten.

Wir unterstützen die Vorschläge im vorliegenden Gesetzesentwurf des EOG bezüglich Angleichung der EO-Leistungen und stimmen den Beweggründen und Argumenten zu, die im Erläuterungsbericht zur Eröffnung der Vernehmlassung aufgeführt sind.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Bemerkungen und verbleiben mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG  
DER VERBANDSAUSGLEICHKASSEN



Yvan Béguelin  
Präsident

KONFERENZ DER KANTONALEN  
AUSGLEICHKASSEN



Andreas Dummermuth  
Präsident