

## **Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG) (An- gleichung der EO-Leistungen)**

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) steht der Vorlage äusserst skeptisch gegenüber.

Die Vorlage lässt das Streben erkennen, Versicherte gegen jede Imponderabilität des Lebens abzusi-  
chern. Auf der Strecke bleibt dabei die Selbstverantwortung, die dem Einzelnen nicht vollständig abge-  
nommen werden kann. Insbesondere kann das Sozialversicherungssystem nicht dazu dienen, eher mar-  
ginale Kosten zu decken, die z.B. entstehen, wenn eine Mutter, die Mutterschaftsurlaub bezieht, eine  
Kinderbetreuung organisieren muss, weil sie an zwei Tagen aus gesundheitlichen Gründen nicht in der  
Lage ist, die Kinderbetreuung sicherzustellen.

### *Zur vorgesehenen Ausweitung des Anspruchs auf Betriebszulagen:*

Die Ausweitung des Anspruchs auf Betriebszulagen auf selbständigerwerbende Mütter, die Mutter-  
schaftsurlaub beziehen, mag diskutabel sein. Etwa die Ausweitung des Anspruchs auf Betriebszulagen  
auf andere Elternteile, die Urlaub des anderen Elternteils beziehen, ist jedoch abzulehnen. Betriebszu-  
lagen sind nur bei längeren Erwerbsunterbrüchen gerechtfertigt, nicht aber bei Erwerbsunterbrüchen,  
deren Dauer die übliche Dauer von Ferien oder einer Grippe nicht, jedenfalls nicht wesentlich, über-  
schreiten.

### *Zur vorgesehenen Aufhebung des Anspruchs auf Kinderzulagen:*

Die vorgesehene Aufhebung des Anspruchs auf Kinderzulagen gemäss dem EOG, mit der eine dop-  
pelte Auszahlung von Kinderzulagen vermieden werden soll, ist zu begrüssen.

### *Zur vorgesehenen Ausweitung des Anspruchs auf Zulagen für Betreuungskosten:*

Die vorgesehene Ausweitung des Anspruchs auf Zulagen für Betreuungskosten ist abzulehnen. Dienst-  
leistende haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf eine Zulage für Betreuungs-  
kosten für ihre Kinder. Dass Dienstleistende einen Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten für  
ihre Kinder haben, lässt sich sachlich begründen. Denn Dienstleistende sind wegen der Dienstleistung  
naturgemäss nicht in der Lage, ihre Kinder zu betreuen. Beispielsweise Mütter, die Mutterschaftsurlaub  
beziehen, haben keinen Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten für ihr Kind. Darin liegt jedoch  
entgegen dem erläuternden Bericht gerade keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Denn wäh-  
rend die Dienstleistung es dem Dienstleistenden verunmöglicht, seine Kinder zu betreuen, soll es der  
Mutterschaftsurlaub der Mutter gerade ermöglichen, ihr Kind zu betreuen. Eine Mutter mag zwar aus

gesundheitlichen Gründen zeitweise nicht in der Lage sein, ihr Kind zu betreuen. Die Leistungen der EO sollen jedoch nicht gesundheitliche Risiken absichern. Es wäre deshalb systemwidrig, einer Mutter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, die Kinderbetreuung sicherzustellen, einen Anspruch auf eine Zulage für Betreuungskosten einzuräumen.

*Zur vorgesehenen Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter:*

Bei einem längeren Spitalaufenthalt des Kinds kommt es zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung. Bei einem längeren Spitalaufenthalt der Mutter kommt es hingegen nicht zu einer derartigen Verlängerung. Bei einem mindestens zweiwöchigen Spitalaufenthalt der Mutter soll es jedoch neu zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung um maximal acht Wochen kommen. Gleichzeitig soll es zu einer Verlängerung des Urlaubs des anderen Elternteils und des Anspruchs auf Entschädigung des anderen Elternteils kommen.

Die vorgesehene Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter ist abzulehnen. Der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub dient nicht nur dazu, eine Beziehung zum Kind aufzubauen, sondern auch dazu, der Mutter die Erholung von der Geburt zu ermöglichen. In dem Fall, dass nach der Geburt ein Spitalaufenthalt der Mutter erforderlich ist, liegt deshalb noch kein Grund vor, der eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs begründet. Dies jedenfalls so lange, als der Spitalaufenthalt der Mutter nicht mehrere Wochen dauert. In Fällen, in denen der Spitalaufenthalt der Mutter mehrere Wochen dauert, muss davon ausgegangen werden, dass eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung der Mutter vorliegt. Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung haben aber nicht den Zweck, das Risiko einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung der Mutter abzusichern. Der Mutterschaftsurlaub dauert grundsätzlich 14 Wochen, und zwar ungeachtet der persönlichen Situation der Mutter. Die Mutterschaftsentschädigung wird beispielsweise auch dann für 14 Wochen ausgerichtet, wenn die Mutter nach dem Ende des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs ihre Erwerbstätigkeit (noch) nicht wieder aufnehmen möchte, sondern z.B. einen längeren unbezahlten Urlaub beziehen möchte. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter drängt sich vor diesem Hintergrund nicht auf.

Die vorgesehene Verlängerung des Urlaubs des anderen Elternteils und des Anspruchs auf Entschädigung des anderen Elternteils bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter ist ebenfalls abzulehnen. Die vorgesehene Verlängerung des Urlaubs des anderen Elternteils und des Anspruchs auf Entschädigung des anderen Elternteils lässt sich nicht begründen. Der Urlaub des anderen Elternteils soll dazu dienen, eine Beziehung zum Kind aufzubauen. Der Urlaub des anderen Elternteils dient aber nicht dazu, die Betreuung des Kinds sicherzustellen.

Weshalb eine Kündigung während der vorgesehenen Verlängerung des Urlaubs des anderen Elternteils bei längerem Spitalaufenthalt der Mutter nach Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>bis</sup> OR nichtig sein soll, ist nicht einzusehen. Der zeitliche Kündigungsschutz soll vor Kündigungen insbesondere in Situationen schützen, in denen ein möglicher neuer Arbeitgeber vor einer Anstellung zurückschreckte. Arbeitgeber werden jedoch nicht von einer Anstellung eines anderen Elternteils absehen, nur weil sich die Mutter nach Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>bis</sup> OR gerade im Spital befindet. Ein potentieller Arbeitgeber wird in aller Regel gar

keine Kenntnis davon haben, dass sich die Mutter gerade im Spital befindet. Mit der vorgesehenen Ausweitung des zeitlichen Kündigungsschutzes würde der Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes verwässert. Eine Ausweitung des zeitlichen Kündigungsschutzes auf Situationen, in denen der Arbeitnehmer einer besonderen privaten Belastung ausgesetzt ist, ist nicht sachgerecht. Es sind zahlreiche Situationen denkbar, in denen der Arbeitnehmer einer besonderen privaten Belastung ausgesetzt ist. So wird z.B. eine Scheidung oder Trennung oder der Verlust eines Ehegatten oder Kinds in aller Regel zu einer besonderen privaten Belastung führen. Ein zeitlicher Kündigungsschutz tritt deshalb aber nicht ein.

*Zur vorgesehenen Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung bei Hospitalisierung des Kinds:*

Die vorgesehene Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung (und des Anspruchs auf Betreuungsurlaub) bei Hospitalisierung des Kinds ist abzulehnen. Der Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung ist für tragische Fälle vorgesehen. Neu soll bereits ein viertätiger Spitalaufenthalt einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung begründen. Gemäss dem erläuternden Bericht muss im Falle eines viertätigen Spitalaufenthalts davon ausgegangen werden, dass die Beeinträchtigung eine gewisse Schwere aufweist und das Kind deshalb einer engen Betreuung durch die Eltern bedarf. Bei einem viertätigen Spitalaufenthalt eines z.B. 17-jährigen Kinds kann jedoch nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass das Kind deshalb einer engen Betreuung durch die Eltern bedarf.

Nach Art. 160<sup>bis</sup> EOG soll allein der Umstand, dass sich ein minderjähriges Kind für vier Tage ins Spital begeben muss, genügen, um einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung (und auf Betreuungsurlaub) entstehen zu lassen. Ob das Kind einer engen Betreuung *tatsächlich* bedarf, soll keine Rolle spielen. Ebenso wenig soll eine Rolle spielen, ob eine Betreuung durch *beide* Elternteile erforderlich ist (oder ob nicht eine enge Betreuung durch einen Elternteil genügt). Art. 160<sup>bis</sup> EOG schießt damit massiv über das Ziel hinaus.

In allen Fällen, in denen das Kind einer engen Betreuung durch die Eltern bedarf, ist ein Arbeitnehmer, der eine solche Betreuung zu leisten hat, nach Art. 324a OR unter Lohnfortzahlung von seiner Arbeitspflicht befreit. Ein Bedarf für die vorgesehene Ausweitung des Anspruchs auf Betreuungsentschädigung bei Hospitalisierung des Kinds ist daher nicht gegeben. Art. 324a OR ermöglicht sehr flexible Lösungen, die auch die Interessen des Arbeitgebers angemessen berücksichtigen. Die vorgesehene Regelung durch Art. 160<sup>bis</sup> EOG lässt demgegenüber für die Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers keinen Raum.