



Eidgenössisches Departement des Innern (EDI)
Bundesamt für Gesundheit BAG

Elektronisch an:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Bern, 12. Juni 2018

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Möglichkeit, zur Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) «länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen», Stellung nehmen zu können.

Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) ist der Berufsverband der Hebammen in der Schweiz. Er zählt rund 3200 Mitglieder und vertritt die Interessen der angestellten und frei praktizierenden Hebammen. Hebammen betreuen Frauen in der Schwangerschaft, während der Geburt und im Wochenbett. Daher haben wir einen vertieften und realistischen Einblick in die Sorgen und Nöte von Frauen /Familien rund um das Ereignis Mutterschaft.

Die geplante Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) „länger dauernde Mutterschaftsentschädigung bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen“ ist aus unserer Sicht ein wichtiger und dringend nötiger Schritt, um die vorhandene Gesetzeslücke zu schliessen. Eine Frühgeburt oder eine nicht erwartete Erkrankung des Neugeborenen kommen für die Mutter/die Familie meistens unerwartet und ziehen in der Regel einen längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen nach sich. Eine Schwangere wird bei Frühgeburt zudem häufig abrupt aus der Arbeitstätigkeit gerissen. Sowohl bei Erkrankung wie auch bei Frühgeburt erlebt die Mutter/die Familie eine sehr belastende Situation. Dank Fortschritten in der medizinischen Betreuung ist die Überlebensfähigkeit von Frühgeburten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Gerade aber die extremen Frühgeborenen verbringen die ersten Lebenswochen auf der Neonatologie-Abteilung und eine Entlassung nach Hause erfolgt häufig erst Wochen nach der Geburt. Häufig pendeln Mütter mit einem hospitalisierten Neugeborenen weite Wege vom Wohnort ins Zentrumsspital. Die Wochenbettzeit ist dabei geprägt von Stress, Anstrengung und häufig auch von grösster Sorge um das Überleben des Kindes.

Braucht es in solchen Situationen einen Aufschub des Mutterschaftsurlaubes, gibt es bisher keine klare rechtliche Regelung was die Mutterschaftsentschädigung betrifft. Dies führt dazu, dass in vielen Fällen die Mutter keinen gesetzlichen Schutz hat. Viele Frauen können sich einen Aufschub ohne entsprechende Bezahlung nicht leisten, und so verbringen sie häufig nur wenige Wochen des bezahlten 14-16wöchigen Mutterschaftsurlaubes tatsächlich mit ihrem Neugeborenen zu Hause. Darunter leiden neben der Mutter/der Familie vor allem auch das betroffene Kind, denn der für zu früh geborene oder erkrankte Neugeborene wichtige Bindungsaufbau kann somit nur in beschränktem

Masse stattfinden. Der SHV ist deshalb der Ansicht, dass die aktuelle Situation, die auf eine Lücke bei der Einführung der Mutterschaftsentschädigung zurückzuführen ist, unbefriedigend ist und dass dringend Massnahmen ergriffen werden müssen. Deshalb begrüsst es der SHV sehr, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung infolge der Hospitalisierung des Neugeborenen im EOG endlich mit 56 zusätzlichen Entschädigungstagen verlängert werden soll.

Ebenfalls begrüsst es der SHV, dass im OR die nötigen Anpassungen vorgenommen werden: Der Mutterschaftsurlaub und der Schutz vor Kündigung zur Unzeit werden im gleichen Umfang verlängert wie der Entschädigungsanspruch. In Bezug auf die Verlängerung des Urlaubs kann auf die aktuelle Formulierung zur Kürzung der Ferien abgestützt werden.

Ergänzende Bemerkungen

Betrifft Art 16 b, Absatz 3 Bst.a:

Bst. a: Das Neugeborene muss unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen. Die für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung vorausgesetzte Mindestdauer der Hospitalisierung des Neugeborenen entspricht dem, was aktuell für den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung gemäss Artikel 24 Absatz 1 Buchstabe b EOV gilt.

Insofern die Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen künftig eine Voraussetzung für die längere Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung von höchstens 56 Tagen darstellt, so wird sie unter dem neuen Absatz 3 Buchstabe a im Gesetz verankert. Die Anforderungen in Bezug auf die Form des Gesuchs um Verlängerung und die erforderlichen Belege werden auf Verordnungsstufe geregelt, wie dies aktuell beim Aufschub der Mutterschaftsentschädigung der Fall ist.

1. Als Verband setzen wir uns dafür ein, dass diejenigen Hebammen, welche in der Schwangerenvorsorge tätig sind, die Klientinnen betreffend Bezug Mutterschaftsentschädigung/Kündigung/Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses informieren und sie an die entsprechenden Beratungsstellen weiterweisen. Die Erfahrung zeigt, dass viele zukünftige Mütter (vor allem Erstgebärende), nach der Geburt/dem Mutterschaftsurlaub gerne weiterarbeiten möchten, meist jedoch in einer Teilzeitanstellung. Viele Arbeitgeber legen sich nicht fest, ob die bisherige Anstellung überhaupt und wenn ja, mit welchem Pensum weitergeführt werden kann. Man verspricht der Arbeitnehmerin, einen Entscheid im Verlaufe des Mutterschaftsurlaubes zu fällen. Gingen die Frauen dies ein, hätten sie bei Beginn des Mutterschaftsurlaubes zwar einen noch gültigen Arbeitsvertrag, den sie nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes allenfalls gar nicht erfüllen könnten. Sie werden somit indirekt zu einer Kündigung auf Ende des Mutterschutzes gedrängt, weil sie sich nicht getrauen mit der Option in den Mutterschaftsurlaub zu gehen, allenfalls nach 14-16 Wochen wieder mit einem Vollzeitpensum starten zu müssen.

Da Frühgeburten eine Schwangerschaft sehr plötzlich beenden können, zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Mutter allenfalls noch keine Gedanken zu einer möglichen Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit, geschweige denn zum Umfang der Arbeitstätigkeit per se gemacht hat, entstehen immer wieder rechtliche Probleme. Daher ist es uns ein grosses Anliegen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Form des Gesuches so ausgestaltet bleiben, dass allein ein gültiger Arbeitsvertrag, auch wenn die Wiederaufnahme der Beschäftigung für die Arbeitnehmerin ab Zeitpunkt der Niederkunft nicht mehr erfüllbar sein sollte oder ab Ende Mutterschaftsurlaub abgeändert werden müsste, ausreichend ist, um die Verlängerung der Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung zu beantragen.

2. Immer wieder betreuen wir Frauen, bei denen ein Kind vermeintlich gesund auf die Welt kommt und sich erst einige Stunden nach der Geburt eine schwere Erkrankung manifestiert. Beispiele: Sepsis mit Streptokokken der Gruppe B; Herzfehler. Die Formulierung: *Das Neugeborene muss unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen....* schliesst diese Kinder von der Regelung aus. Schlimmstenfalls hat nämlich die Mutter mit dem Neugeborenen das Spital bereits verlassen oder sie hat ihr Kind zu Hause geboren, wenn sich die gesundheitlichen Probleme manifestieren (Manchmal erst nach 48 – 96 Stunden post partum). Wir sind der Meinung, dass eine dreiwöchige Hospitalisation des Neugeborenen innerhalb der ersten 56 Lebenstage immer zu einer Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung führen muss, unabhängig davon, ob die gesundheitlichen Probleme sofort oder erst innerhalb der ersten Lebenstage auftreten.

3. Es ist uns zudem ein grosses Anliegen, dass Arbeitgeber verpflichtet werden, die Möglichkeit der verlängerten Auszahlung der Mutterschaftsentschädigung nach mind. dreiwöchigem Spitalaufenthalt des Neugeborenen im firmeneigenen Personalreglement zu verankern. Alle Arbeitnehmerinnen sollten zudem die Informationen bezüglich „Rechte für Schwangere“ in standardisierter Form erhalten resp. diese sollten vom BAG den Schwangeren in verschiedenen Sprachen zugänglich gemacht werden. Es besteht ein grosses Wissensdefizit, welche Leistungen von wem, wann und aufgrund welcher Gesuche erstattet werden. Wenn eine Schwangere überraschend eine Frühgeburt erleidet oder ein erkranktes Neugeborenes zur Welt bringt und während dieser sorgenvollen Zeit unter Umständen vergisst, ein Gesuch um Verlängerung der Auszahlung zu beantragen, entfallen ihr die Leistungen. Dies gilt es zu vermeiden.

Herzlichen Dank für die Kenntnisnahme unserer Ergänzungen.

Freundliche Grüsse

Barbara Stocker Kalberer Andrea Weber-Käser
Präsidentin SHV Geschäftsführerin SHV